د. ربى ناصر المصري الشعراني

د. رويده دياب الزين نعمان

طموحُ المرأة بين الواقع والمُرتجى

دراسة منهجية تتناول واقع المرأة في لبنان والدول العربية



طموحُ المرأة بين الواقع والمُرتجى
دراسة منهجية تتناول واقع المرأة في لبنان والدول العربية

طموحُ المرأة بين الواقع والمُرتجى

دراسة منهجية تتناول واقع المرأة في لبنان والدول العربية

د. ربى ناصر المصري الشعراني   د. رويده الزين نعمان

www.nasadrar.com



H.M

رقم الكتاب :13112

اسم الكتاب : طموح المرأة بين الواقع والمرتجي

المؤلف :ربى ناصر المصري الشعراني/رويدة الزين نعمان

الموضوع : علم اجتماع

سنة الطبع : 2019م. 1440هـ/. ط 1

القياس : 17 × 24

عدد الصفحات : 110

تلفون : 854161 -1 -961 +

فاكس : 833270 -1 -961 +

ص ب : 0749 -11 رياض الصلح

بيروت 11 072060 -لبنان

بريد الكتروني: e-mail: darnahda@gmail.com



دار النهضة العربية

بيروت ـ لبنان

منشورات : دار النهضة العربية

بيروت ـ شارع الجامعة العربية ـ مقابل كلية طب الاسنان

بناية اسكندراني رقم 3 ـ الطابق الأرضي والاول

Facebook @daranahda

Twitter @daranahda

instagram @darannahda

مقدمة

تمثل النساء اليوم غالبية خريجي الجامعات (54%) في بلدان "منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية"[1]. وهنّ الأكثرية ممن يحصلون على الشهادات العليا. وتظهر الأبحاث تفوق البنات في المواد على كل مستوى أكاديمي تقريباً.

يشير المفوض الأوروبي للشؤون الاجتماعية[2]، إلى أن النساء شغلن ثمانية ملايين وظيفة أتيحت في الاتحاد الأوروبي منذ عام 2000، وأنهن يمثلن نسبة (59%) من خريجي الجامعات. لكنهن لا يزلن يواجهن عقبات كثيرة تعيق تحقيق إمكانياتهن كاملة.(ويتنبرغ وميتلاند،2010،25،24) المرأة «مؤهلة أكثر من الرجل لأنها لا تحب الغش أو الخداع، وهي أكثر اهتماماً بالنتائج البعيدة المدى، وإذا سُمح لها بتطوير قدراتها وتلقت التشجيع، فسوف تحقق أفضل النتائج في أغلب الأحوال». (ويتنبرغ وميتلاند،2010 ،95،91)

وهذا ما يجعلها أهلاً لتحقيق طموحاتها ورؤاها المستقبلية. إلا أنها ورغم إيجابية هذه المعطيات، تغيب عموماً عن صفوف القيادة في عالم العمل. وتبقى محصورة في المراتب الإدارية المتوسطة أو دونها.

يهدف البحث إلى دراسة واقع المرأة، لا سيّما فيما يتّصل بإمكانية تحقيق طموحها ورؤيتها. وقد تمحورت أسئلة البحث حول:

- ما هي الطاقة الفكرية والذهنية للمرأة على أرض الواقع؟
- ما الأدوار التي تقوم بها المرأة في حاضر المجتمع وفي مستقبله؟
- إلى أي مدى ترتبط هذه الأدوار بطموح المرأة حتى تتحول من دور واعد بالإمكانية إلى قوة مؤثرة بالفعل؟

- ما مدى تأثير الأمومة على طموح؟
- أين المرأة اليوم من اعتلاء المناصب العليا؟

إعتمدت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي الذي يقوم على وصف المعلومات وتحليلها وفق الواقع والدراسات والتجارب الحياتية. أما الأداة المستخدمة فهي المقابلة نصف الموجهة لأنها غير مفتوحة الإجابات تماماً ومقننة بعدد من الأسئلة الدقيقة، وتتضمن عددا لا بأس به من الأسئلة التي لم تصغ مسبقا. تمّ من خلالها الحصول على المعلومات. شارك في هذا البحث 39 شخصا من لبنان، يتوزعون ما بين نساء ورجال: 18(امرأة)، وهن ّمن النساء العاملات المتعلمات الحاصلات على درجة الماجستير أو الدكتوراه، لدراسة حالاتهن والتعرف عن كثب على واقع تحقيق طموحهن ورؤاهن.

كما تمت مقابلة 21(رجلاً) متزوجا للحصول على مزيد من المعلومات عن واقع المرأة في لبنان. تمّ تحليل المقابلات باستخدام طريقة تحليل المحتوى بهدف إعطاء معنىً لمحتوى المقابلات. ويعرّف تحليل المحتوى بأنّه تقنية بحث تستخدم من أجل الوصف الموضوعي المنهجي والكمي لمحتوى استجابات العيّنة، حيث تسنطق هذه الإجابات حسب تقسيمها ضمن فئات أو أصناف، أو وحدات معينة إلى أرقام لتعطي نتائج موضوعية. وذلك عن طريق تقييم إجابات العيّنة حسب المعنى إلى وحدات، سواء أكانت هذه الإجابات جملة أو كلمة ، ثمّ اختيار الوحدات الجزئية ضمن عدد الوحدات الكلي التي تشير إلى أبعاد البحث، ومن ثمّ يتم تكرار حساب هذه الوحدات.

تعريفات إجرائية:

تمحورت مفاتيح الدراسة حول مفتاحين أساسيين، تمّ تعريفهما إجرائياً: الطموح والأمومة.

الطموح:

لغةً: من «هطمح يطمح طموحاً، ارتفع وطمح إلى الأمر، تطلّع واستشرف. وطمح في الطلب: أبعد. والطامح كل مرتفع (هارون وآخرون،1993،585). كما أن مصطلح Aspiration في اللغة الإنكليزية هو الأداء الذي يتوقعه الفرد لنفسه أو الهدف الذي يضعه لنفسه. (Parveen,2010,23)

أما اصطلاحاً، فهو القدرة على تخيّل المستقبل. (Gale, T,2013,7)

والطموح في هذه الدراسة هو: التطلع الأعلى الذي تسعى لتحقيقه المرأة.

الأمومة:

لغةً: هي صفة الأمّ أو حالتُها، رابطة من أقوى الروابط الإنسانيّة. ونظام الأمومة: نظام تعلو فيه مكانة الأمّ على مكانة الأب ويُرجع فيه إلى الأمّ في النسب أو الوراثة، وقد كان هذا سائدًا في الشعوب البدائيّة (هارون وآخرون،1993).

أما اصطلاحاً، فهي حالة جامعة لكافة الصفات السامية للجمال متجسدة في التربية ورعاية الأبناء، تتجلى فيها كافة المعاني من الحب والإخلاص وتقديم التضحيات.

والأمومة في هذه الدراسة تعني كلّ ما تقوم به الأم حيال أبنائها من اهتمام وتنشئة، في جوٍ زاخرٍ بالحب والعطاء والتفاني.

دراسات سابقة

بعد الاطلاع على الدراسات السابقة لهذه الدراسة، تم الوقوف عند بعض منها:

1. الآثار الأسرية والاجتماعية المترتبة على العمل للمرأة المتعلمة المتزوجة ولها أولاد، رسالة ماجستير، جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، إعداد / بدرية بنت محمد مسعود العتيبي،1414 هـ .

تسير على منهج الدراسة الوصفية واستخدم في البحث الملاحظة والمقابلة والاستبانة كأدوات للبحث.

وقد كانت الدراسة الميدانية على عينة عشوائية طبقية من الأمهات المتعلمات العاملات والأمهات المتعلمات غير العاملات في منطقة الخرج. بيّنت النتائج عدم وجود فرق بين معدل أداء المجموعتين سواء بالنسبة للنساء المتعلمات العاملات أو غير العاملات في جميع الجوانب المتعلقة بمشاركة الزوجة لزوجها في صنع القرار. أما بالنسبة لخروج المرأة للعمل فلم يؤثر ذلك سلباً أو إيجاباً على مستوى علاقتها الزوجية أو تفهم كل منهما لمعاناة الآخر أو مشاركة أحدهما للآخر في الأعمال المنزلية. فيما يتعلق بتغذية الطفل، أظهرت النتائج أنه ليس هناك فرق بين أداء المرأة

المتعلمة العاملة أو غير العاملة. كلتاهما تكون أكثر ميلاً لرضاعة الطفل الرضاعة الصناعية. إلا أن المرأة العاملة تقضي مع أطفالها وقتاً أقل من الوقت الذي تقضيه المرأة غير العاملة. كما أن خروج المرأة للعمل ساهم في الاعتماد على الخادمة في تربية الأطفال. وأثّر سلباً على حجم الأسرة إيجاباً على معدل استخدام موانع الحمل. أما ما ميّز المرأة العاملة فهو ميلها أكثر لاستخدام أسلوب التوجيه والإرشاد عند معالجة أخطاء الطفل.

2. أثر عمل الزوجة على مشاركتها في القرارات الأسرية دراسة مقارنة لعينة من الزوجات العاملات وغير العاملات في مدينة الرياض، رسالة ماجستير، إعداد / نورة بنت إبراهيم ناصر الصويان، 1421هـ.

من خلال ما توصلت إليه الدراسة من نتائج، أوصت الباحثة بتوفير الخدمات التي تمكن الزوجة من الجمع بين عملها الوظيفي وواجباتها في البيت لكي تخفف من حدة صراع الأدوار الذي تعيشه، ولتوفير مناخ ملائم لها للتركيز في عملها الوظيفي، بدون أن يؤثر ذلك على واجباتها الأسرية، كدور حضانة وقوانين عمل تراعي خصوصية المرأة العاملة الزوجة والأم.

3. الضغوط الأسرية والوظيفية وعلاقتها بمستوى الطموح، دراسة مطبقة على الشباب السعودي العامل في البنوك السعودية بمدينة الرياض، رسالة ماجستير، إعداد / جفين بن محمد العيافي، 1426هـ.

وقد أكدت النتائج أن مستوى الطموح لدى مجتمع الدراسة مرتفع، كما أظهرت النتائج أن الضغوط الأسرية ترتبط ارتباطاً ذا دلالة إحصائية بمتغير العمر وعدد الزوجات، وعدد أفراد الأسرة، وعدد الأولاد، وعدد البنات، وحجم الأسرة وعدد الأفراد. حيث أظهرت النتائج أنه كلما زاد عدد الأفراد زادت الضغوط الأسرية.

إنّ ما يميّز هذه الدراسة هو تناولها الطموح دوناً عن غيره عند المرأة اللبنانية بين الواقع والمرتجى وإبراز خصوصيتها عن مثيلاتها في الدول العربية.

خطة الدراسة

1 - الطاقة الفكرية والذهنية للمرأة على أرض الواقع

1.1 تشكيل هوية المرأة والرجل

1. اهتمام الدولة بقضايا المرأة

2 - المرأة في المجتمع

1.2 واقع عمل المرأة

2.2 عمل المرأة وتعلمها

3.2 الجدوى الاقتصادية لعمل المرأة

3 - الأمومة وطموح المرأة

1.3 الأمومة والذكاء

2.3 الأمومة وعمل المرأة

4 - المرأة واعتلاء المناصب العليا

1.4 في الحياة السياسية

2.4 المرأة في سلّم السلطة

5 - تحدّيات في وجه تطلعات المرأة

1.5 العوامل البيولوجية

2.5 العوامل الاجتماعية

3.5 التنشئة الاجتماعية والمناهج

4.5 الأوضاع الأمنية

5.5 الأوضاع القانونية

6.5 الهيئات والمنظمات النسائية

في ظروف القلق العام، تحقق النساء اللبنانيات ضمانات صغيرة، خاصة في المجال الاجتماعي. وأيضاً في تدبير الحياة اليومية والتغذية، في البيئة، في الثقافة وسياسة المجتمع المدني. إنهن يحققن ذلك من خلال استراتيجية العمل المرنة والمتعددة، يوفقن غالباً بين العمل المأجور وغير المأجور، بين المجال الخاص والحياة العامة.

في وقت تتفكك فيه الروابط العائلية القديمة وتتخلى الدولة عن مسؤوليتها الاجتماعية وتصعد المنافسة العنف الرجالي والتوتر الاجتماعي، حيث تجرد العلاقات اليومية وإنتاج الثقافة من التقاليد، لتبحث النساء عن هويات جديدة بين التقاليد المجددة والترابط الاجتماعي والاستقلال.

تظهر النساء أنهن مستعدات لمواجهة المخاطر وتطوير مبادرات شخصية وتحمل المسؤولية. إلا أن هذه الفضائل التي يشيد بها الإيديولوجيون الليبراليون الجدد أمثال النابلسي (1940)، البغدادي (1951)، الجميل (1952) إشادة كبيرة، لا تساعد النساء في الأسواق المعولمة كثيراً، إذ لا تفي العولمة الجديدة بمطالب العدالة والرفاهية لغالبيتهن. إنها ليست لعبة اربحْ _ اربحْ الموعودة، وإنما هي لا تزال لعبة الفوارق في جميع أنحاء العالم (فيشتريش، 2018)

وتسجّل ظاهرة جديدة، كانت سابقا حكراً على الذكور، تتمثل بهجرة الشابات طلباً للعمل. وبتن يطرحن قضاياهن على الملأ ويشاركن بدرجة ملحوظة في التحركات الجماهيرية العامة. بل إن بعضهن أصبحن يبادرن إلى الدعوة اليها. وتقترب نسبة استخدامهن الكومبيوتر والإنترنت وشبكات التواصل الاجتماعي من نسبة الرجال، في الفئة الشبابية خاصة. ويشهد اهتمام الشابات بالقضايا السياسية اتساعاً وإن كان لا يزال أقل من اهتمام الشباب بها (شرارة، 2015، 47 – 63).

فهل استطاعت المرأة إزاء ما تقدم، تحقيق رؤيتها وطموحها؟ أو بكلمات اخرى، هل ساهمت هذه الظاهرة وهذه النسبة وذاك الاهتمام في تحقيق المرأة ذاتها؟

سيتمّ البحث بادئ ذي بدء في الطاقة الفكرية والذهنية للمرأة على أرض الواقع، وفي معرفة الأدوار التى تقوم بها في حاضر المجتمع وفي مستقبله ومدى ارتباط هذه الأدوار بطموح المرأة حتى تتحول من دور واعد بالإمكانية إلى قوة مؤثرة بالفعل. سيتم التوقفّ عند نقطة أساسية، ألا وهي مدى تأثير الأمومة على طموحها، ومكان المرأة اليوم من اعتلاء المناصب العليا.

وإمعاناً في إكساب هذا البحث مزيداً من الجدّية والرصانة، تمّ إجراء مقابلات مع ثماني عشرة امرأة وواحد وعشرين رجلاً من منطقة الشمال في لبنان (انظر الجدولين أدناه).

الجدول 1: البطاقة الشخصية للنساء

المشاركات	العمر	المستوى التعليمي	المهنة	الوضع العائلي	المستوى التعليمي للزوج
1		دكتوراه	طبيبة		ماجستير
2		دكتوراه	صيدلية		ماجستير
3	بين (30-40)	ماجستير	مدرّسة		ليسانس
4		ماجستير	مدرّسة		ليسانس
5		ماجستير	مدرّسة		ليسانس
6		ماجستير	مدرّسة		ليسانس
7		دكتوراه	أستاذة جامعية		ماجستير
8		دكتوراه	أستاذة جامعية		دكتوراه
9		دكتوراه	أستاذة جامعية		ماجستير
10		دكتوراه	عميدة كلية سابقة		دكتوراه
المشاركات		المستوى التعليمي	المهنة	الوضع العائلي	المستوى التعليمي للزوج
11	فوق ال(40)	دكتوراه	عميدة كلية	متزوجات	ماجستير
12		دكتوراه	مساعدة عميد		ماجستير
13		ماجستير	مديرة مدرسة		بكالوريا
14		ماجستير	مديرة مدرسة		ليسانس
15		ماجستير	ناظرة		بكالوريا
16		دكتوراه	موظفة ادارية	مطلقة	بكالوريا
17		دكتوراه	موظفة ادارية	غير متزوجات	
18		ماجستير	مدرسة		

الجدول 2: البطاقة الشخصية للرجال

المشاركون	العمر	المستوى العلمي	المستوى العلمي للزوجة
1			
2		ماجستير	
3	بين 30 و40		ماجستير
4			
5			
6			دكتوراه
7		دكتوراه	
8			
9			
10			ماجستير
11			
12			
13			
14			
15		ماجستير	
16	بين 40 و 63		دكتوراه
17			
18			إجازة
19			دكتوراه
20		دكتوراه	
21		إجازة	إجازة

وقد تراوح المستوى التعليمي للأزواج بين الليسانس والدكتوراه، أما بالنسبة لعمل الزوجات فقد تراوح بين: التعليم في الجامعة والمدرسة، الطب والصيدلة، الهندسة والوظيفة الإدارية، الدراسة في الماجستير والاهتمام بشؤون الأسرة. أما بالنسبة لعدد الأولاد فقد تراوح بين الواحد والأربعة.

H.M

1 - الطاقة الفكرية والذهنية للمرأة على أرض الواقع

يتساءل الكثير من الناس: هل صحيح أن المرأة تعاني من دونية طبيعية؟ هل هي أقل ذكاء وإبداعية وفاعلية من الرجل؟

خلص العلماء إلى أن دماغيْ الذكر والأنثى يعملان بنفس الكفاءة إلا أن كلاً منهما يتناول المعلومات بشكل مغاير(روبنسون ، 2008، 314). بل إن دماغ الأنثى له الأفضلية الحقيقية في التعلم[3]. فبعد دخولها بنجاح في ميدان التعليم الأساسي والثانوي، اتّجهت الفتاة في دراستها إلى الدراسة الجامعية وبعدها إلى الدراسات العليا والتخصصية. وهذا ما أكدته دراسة تطور معدل الالتحاق بالجامعات في دراسة فئة العمر ما بين ال20 وال24 سنة التي تميل إلى تجاوز عدد الفتيات عدد الفتيان في متابعة الدراسة ما بعد الجامعية، وذلك في غضون العشرين سنة الماضية. الأمر الذي أدى إلى تراجع معدل الأمية المحتسبة لدى الأشخاص البالغين عشرة أعوام وما فوق من 43,3% إلى.17,8%(داكو، بيير، 1986، 39- 70) وتؤكد البيانات الإحصائية في أوروبا ارتفاع عدد الفتيات في التعليم العالي بنسبة 55% (Vouillot)144 ,2017), وبالرغم من انخفاض عدد الأميّة وتراجع معدلاته بشكل ملحوظ لدى النساء إلا أن اللامساواة بين الجنسين ظلت قائمة من جراء وطأة الماضي (رشوان، 2011).

في حين تؤكد الأبحاث العلمية الحديثة امتلاك المرأة بشكل عام لطاقات ذهنية وفكرية كبيرة تساعدها على النجاح في كافة المجالات (غوريان، 2008،82،38)[4]. وتتمتع المرأة اللبنانية بشكل خاص بطاقات ذهنية وفكرية تميّزها عن غيرها من النساء في العالم العربي.

لفت حمادة[5] في تصريح له، إلى أن"المرأة اللبنانية حققت حضوراً طاغياً في الجسم التعليمي وفي الإدارة المدرسية»، لافتاً إلى أنه «هإذا احتسب عدد المتفوقين في الامتحانات الرسمية فإن التسمية يجب أن تكون المتفوقات بسبب الغالبية العظمى للفتيات».(حمادة، 2017)

ولدى سؤال الرجل عمّا لو كانت المرأة أقل ذكاء وإبداعية وفاعلية من الرجل، كانت الأجوبة على الشكل الآتي: (انظر الجدول أدناه)

الجدول 3: الذكاء والإبداعية بين المرأة والرجل

السؤال: هل المرأة أقل ذكاء وإبداعية وفاعلية من الرجل:	العينة (21 رجلا)
أبدا	15
نادرا	3
غالبا	1
أحيانا	2

يتبيّن من هذا الجدول أن الرجل لا يزال يعتريه شعور بالتفوق والاستعلاء على المرأة، فثلاثة من واحد وعشرين رجلاً متعلماً وزوجاتهم عاملات متعلمات، يقرون بدونية المرأة غالباً أو أحياناً، عدد لا يستهان به. وفي هذا دلالة بيّنة على عدم اندثار النظرة الدونية عند الرجل المتعلم خاصة، لقدرات المرأة وطاقتها الفكرية والذهنية، رغم نجاحها وتفوقها على أرض الواقع.

ويمكن تفسير ذلك باعتبار أن التصورات النمطية الجنسية في المجتمع تلعب دوراً مهماً حتى بالنسبة للرجل ذي المستوى التعليمي المرتفع، إذ تشكّل تهديدًا مزدوجًا: يمكن أن تؤدي إلى معاملة أو الحكم على الأشخاص بطريقة دونية وفقًا لجنسهم، ويمكن أن تعتمد كمعايير ويستدل من خلالها عن السلوك المنمّط. وهذا من شأنه إحداث تأثيرات نفسية قد تنعكس سلباً على شعور متدنٍ بالكفاءة لدى أحد الجنسين(Gresy & George, 2012) وخاصة المرأة في المجتمع. وهذه النتيجة في شقٍّ منها، تتعارض مع الدراسات التي اعتبرت أنّ هذه التصورات النمطية الجنسية تؤدي هذا الدور السلبي لدى الطبقات الفقيرة وغير المتعلمة. (Gaussel, 2016).

1.1 تشكيل هوية المرأة والرجل

يترعرع الفتيان والفتيات على بلورة اختلافاتهم أثناء نموّهم. يصقلونها معاً عبر ممارسة معايير الأنوثة والرجولة (Butler, 1990) ويقوم المشروع المدرسي أو المهني بطرح قضية الهويّة والعلاقات مع الآخرين (كفتاة أو فتىً) ليتبناها المراهقون في مستقبل مدرسي ومهني. (Vouillot, 2014)

تعتمد الحاجة الدائمة لإثبات الذات والتقدير أمام الآخرين، كأنثى أو كذكر، على الاعتراف المتبادل بين الاثنينHonneth ,(2000). ومن شأن هذا الاعتراف القدرة على الحفاظ على علاقة متناغمة مع النفس ومع الآخرين (Caillé, 2004,5). وبالتالي فإن حاجة الاعتراف هذه تولّد أسس الكرامة واحترام الذات التي لا يمكننا العيش دونها. ومن هنا فإننا نعي بشكل أفضل لماذا يقوى الفصل بين الخيارات الوظيفية للفتية والفتيات عند عتبة شهادات البكالوريا وغيرها.

بناء على ذلك تعدّ المشاريع التوجيهية للفتيات والفتيان تعبيراً عن إرادتهم ورغبتهم، بما يتناسب مع قدراتهم ومصالحهم المختلفة. فهذا التبرير الأنثوي والذكوري لا يثير مشكلاً أو تذمراً (Vouillot,2016)

وتعرض الأدلة الحديثة توجيه تجارب الطفولة والتعلم لكابلات الخلايا العصبية وتأثيرها في الدماغ. وجاء اكتشاف اللدونة الدماغية كعنصر أساسي في فهم كيفية تشكيل قدرات وسلوكيات كل شخص. وعلى هذا الأساس يتم تعزيز القوالب النمطية للمهارات والأدوار الاجتماعية لكل من المرأة والرجل والخوف من تبرير النظام الاجتماعي بموجب نظام بيولوجي، يفتح الباب أمام التحيّز الجنسي والعنصرية والتعصب(Catherine,2015). كما بدا جليّاً اهتمام كلٍّ من الذكور والإناث بدراسات تتوافق مع طبيعة كلّ منهما. وهذا يفرض فصلاً قطعياً بين الاثنين في اختيارهما لمجالات الدراسة. فنجد الفتيات في جميع البلدان، رائدات في مجال التعليم وقطاع الصحة والفنون. أما في قطاعات الهندسة والتصنيع والبناء، فقد بلغ عدد الفتيات 24 بالمئة ولم يتجاوز 33 بالمئة. كذلك الأمر بالنسبة للرياضيات والعلوم التكنولوجية حيث لم تتعد نسبة الخريجات 31% ولم تتغيّر هذه النسب لعشر سنوات خلت(Vouillot 2017,144)

إن جذب قطاع أو مهنة معينة يدرك نوعا ما أننا نعمل بين الصورة التي نصنعها بأنفسنا وصورة نموذجية من الناس الذين يتبعون هذه المسارات أو ممارسة هذه المهن. ومع ذلك، وبالنظر إلى الوسم الجنسي للمعرفة والعمل، فإن الغالبية العظمى من التدريبات والمهن تولد نماذج جنسية محددة في معالم الأنوثة أو الشخصية، والخصائص الفيزيائية من حيث المهارات والمصالح، المتطلبات، ظروف العمل. وتتطلب المهن التي ينظر إليها على أنها مناسبة للمرأة صفات أنثوية من اللطف والتفهم وتتطلب الأخرى التي ينظر إليها على أنها مناسبة للرجال مهارات تقنية وقوة بدنية. ولا يزال الفتيان والفتيات يفكرون في قطاعات ومهن معينة أكثر ملاءمة للنساء أو الرجال. ونادرا ما نجدهم يتجهون نحو مهن لا تتناسب وطبيعتهم (Guégnard, 2007) Lemarchant, 2007 ; Bosse & .يتولد الانجذاب للمهنة نتيجة مقارنة واعية إلى حد ما بين الصورة التي نأخذها عن أنفسنا والصورة النمطية للأشخاص الذين يمارسون هذه المهن. وبشكل عام تظهر الفتيات اتساقاً أفضل في صورة الذات/النموذج الأولي، مع القطاعات والمهن الأدبية. والفتيان مع القطاعات والمهن التقنية (Vouillot, 150,2017). وتؤكد النتائج أهمية الدور والقوالب النمطية الثقافية المتعلقة بنوع الجنس فيما يتعلق بالنشاط المهني. وبوجه عام، تعتبر النساء أنفسهن أقل فعالية في المهن العلمية من الرجال. (باندورا، 2003، 629-630)

هذا ولا يمكن تجريد صورة الذات أو الهوية من الناحية الجنسية. فالهوية جنسية تتحدد من خلالها توجهات الذكور والإناث نحو مستقبلهم المدرسي والمهني. ويترتب على ذلك تلقائياً تبعات أخرى. (Chiland, 1999) لا يتم تأكيد الهوية بشكل تام، وإنما تحتاج دوماً إلى نظرة الغير لتوكيدها. (Molinier,2006) تعود استمرارية الحاجة إلى إثبات أنفسنا كنساء أو رجال/ كأنثى أو كذكر إلى حاجة الاعتراف المتبادل الذي يسمح بوجود علاقة منسجمة مع الذات ومع الآخرين. (Honneth,2000)

لا شك أن هذه الحاجة الحيوية من الاعتراف هي التي تغذي قوة وتأثير عادات الجنس على سلوكياتنا. لأجل هذه الغاية فإن الذكور والإناث يقومون بالاثبات لأنفسهم وللآخرين بتحديد هويتهم الجنسية من خلال اختياراتهم التوجيهية. وهذا ما يؤكد وجود الانقسام الجنسي للنشاطات الإنسانية ولا سيّما الانقسام الجنسي لاختيار التوجه المهني والمدرسي عند المراهقة. فالحقيقة العلمية تؤكد أن الذكر والأنثى يفكران بشكل متباين، مما يقود بالتالي إلى اختلافات كبرى على مستوى التصور والتفكير والتعبير العاطفي والسلوك.

وقد خلص المحققون إلى أن دماغيْ الذكر والأنثى يعملان بنفس الكفاءة إلا أن كلاً منهما يتناول المعلومات بشكل مغاير)روبنسون، 314). وهذا يدل على استخدام دماغ الأنثى لمعظم إمكانياته في مناطق كثيرة، الأمر الذي يمنحه الأفضلية الحقيقية في التعلم. حتى يمكننا القول إنها تتمتّع بمستوى ذهني أهمّ من الرجل، ما يجعلها ناجحة في عملها بعد تطوّر مفهوم الوظائف من اليدويّ إلى الأعمال الذهنيّة البحتة.

ونظراً إلى تفوق النساء تعليمياً، وانضمامهن إلى شركات عدة، يبدو من المنطق السليم أن عدم استغلال الإمكانات الكاملة للمرأة في وقت تعاني فيه الأعمال من نقص المواهب، إنما يؤدي إلى زيادة الخسائر، أو تقليل نسب الأرباح والنجاح)كاتليست، 2004). إلاّ أنه ثمّة حقيقة لا يمكن التغاضي عنها ألا وهي أنه رغم تأكيد البيانات الإحصائية في أوروبا لارتفاع عدد الفتيات في التعليم العالي بنسبة 55%، فقد بدا جليّاً اهتمام كلٍّ من الذكور والإناث بدراسات تتوافق مع طبيعة كلّ منهما. وهذا يفرض فصلاً قطعياً بين الاثنين في اختيارهما لمجالات الدراسة.

فنجد الفتيات في جميع البلدان، رائدات في مجال التعليم وقطاع الصحة والفنون. أما في قطاعات الهندسة والتصنيع والبناء، فقد بلغ عدد الفتيات 24 بالمئة ولم يتجاوز 33 بالمئة. كذلك الأمر بالنسبة للرياضيات والعلوم التكنولوجية حيث لم تتعد نسبة الخريجات 31%. ولم تتغيّر هذه النسب لعشر سنوات خلت.)Vouillot)144,2017, ولعلّ هذا يؤكد لنا وجوب استثمار المرأة لقدراتها الفكرية والذهنية ولكن ضمن المجالات العلمية التي تبرع فيها بما يتوافق مع طبيعتها البيولوجية وميولها وقدراتها الفطرية وليس كيفما اتفق.

في سؤال النساء عن مدى استثمارهن لقدراتهن الفكرية والذهنية، كانت الأجوبة على الشكل الآتي : (انظر الجدول أدناه)

الجدول 4: استثمار المرأة لقدراتها الفكرية والذهنية من وجهة نظرها

	السؤال : ما مدى استثمار المراة لقدراتها الفكرية والذهنية؟	العينة (18 امراة)
في مجال العمل	%100	6
	%80	5
	50%-80%	6
	عدم استثمارها لقدراتها	1
في مجال الأسرة	%100	1
	%80	5
	50%-80%	10
	%50	1
	عدم استثمارها لقدراتها	1

يتبين من هذا الجدول حسن استثمار معظم النساء لقدراتهن إن في مجال العمل أو الأسرة بنسبة تتراوح بين 50 و100%. هذا ولا شك مؤشر إيجابي في حق المرأة وفي حق المجتمع الذي يشكّل الساحة الفعلية لهذه القدرات.

ولدى سؤال الرجال عن استثمار المرأة لطاقتها الفكرية والذهنية على أرض الواقع، كانت أجوبتهم على الشكل الآتي (انظر الجدول أدناه):

الجدول 5: استثمار المرأة لقدراتها الفكرية والذهنية من وجهة نظر الرجل

السؤال: ما مدى استثمار المرأة لطاقتها الفكرية والذهنية على أرض الواقع؟	العينة (21 رجلا)
غالبا	16
أحيانا	3
نادرا	1

ابدا	1

يتبين من أجوبة الرجال، تأكيدهم على الاعتراف بجهود المرأة على أرض الواقع. ولعلها تتناسب في معظمها مع أجوبة النساء اللواتي أقررن باستثمار قدراتهن الفكرية والذهنية بنسب لا يستهان بها (انظر الجدول أدناه).

تتفق هذه النتيجة مع الدراسات السابقة التي أكدت على ضرورة الاعتراف بالكفاءة المهنية عند المرأة (Maruani & Nicole, 1986; Maruani, 2005). رغم ذلك، فإنّ في مجتمعاتنا فجوة كبيرة بين الجنسين فيما يتعلق بالمناصب القيادية، إذ تؤكد دراسات أخرى أن المرأة يُنظر إليها على أنها أقل كفاءة وتفتقر إلى القدرة على القيادة مقارنة بالرجل. ولهذا تتلقى المرأة عروضًا وظيفية أقل، وتحصل على أجور أولية منخفضة، ويكثر أن تواجه تحديات وتشكيكًا في أفكارها وقدراتها (Davoine, 2009)

الجدول 6: كيفية استثمار المرأة لطاقاتها الفكرية والذهنية من وجهة نظر الرجل

السؤال: كيفية استثمار المرأة لطاقاتها الفكرية والذهنية		**العينة (21 رجلا)**
في مجال مجتمعها		6
في مجال أسرتها		5
في مجال عملها.		10
نسبة هذا الاستثمار	%100	3
	50%-80%	15
	دون 50%	3

يتبين من هذا الجدول أن نسب استثمار المرأة لطاقاتها عند واحد وعشرين من الرجال، متوافقة مع ما أدلت به النساء، حيث تراوحت أيضاً بين 50 و 80% أيضاً.

إلّا أن هذا الواقع يتعرض لاستياء القسم الأكبر من هؤلاء السيدات. فقد أكّدت سبعٌ منهن فقط رضاهن عن هذه النسبة، في حين أبدت عشرٌ منهن استياءهن منها، مبدياتٍ طموحهن لتقديم

المزيد[6].

وقد أرجع الرجال التحديات التي تحول دون استثمار المرأة لمزيد من القدرات إلى : (انظر الجدول أدناه)

الجدول 7: تحديات المرأة

	العينة (21 رجلا)	
السؤال: التحديات التي تحول دون استثمار المرأة لمزيد من القدرات	**من المجتمع**	9
	من الأولاد	9
	في مجال العمل	3

يتبين من خلال الجدول استبعاد الرجل كونه عائقاً أمام المرأة في استثمارها لقدراتها (Akpinar-Sposito & Roger, 2017) واعتبار المجتمع والأولاد والعمل من التحديات التي تواجه المرأة اللبنانية. يستعرض أحدهم هذه التحديات كلّها قائلاً: «هما من شيء يحول دون ذلك. إنما يبقى الصراع الذي بداخلها المتمثل برغبتها في أن تكون سيدة منزل، زوجة، أم ناجحة وسيدة أعمال ناجحة، هو ما يقيّدها». ويجزم بأن التحدي الأكبر للمرأة يتمثل في سعيها للنجاح في كل الميادين. ولعلّ في هذا إقرارا بطموح المرأة ورغبتها الأكيدة في تحقيق ذاتها داخل وخارج أسرتها.

وقد أكدّت دراسة Belghiti et Kartochian, (2008) أنّ المرأة تواجه تحديات أكثر من الرجل في حال توحيد مستوى المسؤولية المطلوب من جانب كلٍّ منهما. إلا أنها تسعى دائما لتخطيها، وهذا ما أثبتته دراسة (Belghiti, 2004) في مقابلات أجرتها مع 14 امرأة عاملة وذوات مستوى ثقافي مرتفع، وأضافت أن العوامل الشخصية بما فيها الطموح والجزم والثقة بالنفس، تعدّ من الصفات الرئيسية التي يمكن أن تسهل التطوير الوظيفي، إضافة إلى الدعم النفسي من قبل العائلة والزوج وشبكة العلاقات الغير متجانسة. رغم ذلك، ينبغي التأكيد على أنّ المسار المهني مرتبط إلى حدّ كبير بالسياق الثقافي للبلد الذي نعيش فيه وليس لأحد مهما كان، الحرية التامة لتنظيمه. (Dany & Livian, 2002)

2.1 اهتمام الدولة بقضايا المرأة

خصّص لبنان القسم الرابع من تقريره الوطني لعرض وضع حقوق المرأة الراهنة والخطوات التي اتخذتها الدولة اللبنانية (بجميع سلطاتها، سواء التنفيذية، التشريعية أو القضائية) من أجل إلغاء التمييز الممارس ضدها (ونسا،2015).

على صعيد السلطة التشريعية

اعتبر التقرير أن إحدى أهم الخطوات للقضاء على التمييز تمثلت في ‹‹همصادقة لبنان عام 1996 على اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة. (التجمع النسائي الديمقراطي اللبناني، 2014) مبرراً تحفظاته على المواد المرتبطة بحق المرأة في إعطاء الجنسية ومسائل الحضانة وغيرها في عدم خضوعها لقانون واحد للأحوال الشخصية.(ونسا،2015)

ومن أبرز الخطوات التي تناولها التقرير أيضاً، تعديل المادة 26 من قانون العمل اللبناني الذي أطال أمد إجازة الأمومة وحظّر على أصحاب العمل صرف الأجيرة خلال الإجازة وطيلة فترة الحمل، بالإضافة إلى تعديل قانون الضمان الاجتماعي خلال العام 2002 في أن اللبنانيين لضمان المساواة بين المضمون والمضمونة.

على صعيد السلطة التنفيذية

اكتفى التقرير بالإشارة إلى ما ورد في بيانيْ الحكومة الصادرين في 2005 و2009. وقد ورد في البيانين التزام الحكومة اللبنانية ‘‘بتعزيز دور المرأة في الحياة العامة، على صعيد التعيينات الإدارية في المواقع القيادية وبتنفيذ التعهدات التي التزم بها لبنان في الاتفاقيات الدولية’’.

كما لفت التقرير إلى ‘‘تمتع المرأة اللبنانية بكامل الحقوق السياسية منذ العام 1953’’. غير أنه عزا قلة الترشح لمناصب في الهيئات التمثيلية إلى ‘‘الممارسات التقليدية وإلى خصوصيات بنية النظام السياسي اللبناني’’.(ونسا،2015)

على صعيد التدابير الإدارية

لفت التقرير إلى إقرار الخطة التعليمية للجميع التي تكرس ‹‹هالتمييز الإيجابي حيال الإناث من أجل ردم الهوّة الجندرية في التعليم››، من دون ذكر أي تفاصيل عن ماهية التدابير التي تم إقرارها في الخطة.(ونسا،2015)

على صعيد القضاء

أتى التقرير الوطني على ذكر بعض الأحكام الصادرة عن بعض محاكم الأحوال الشخصية والتي أعطت «هالمرأة حقوقاً أكثر في موضوع الحضانة وضمان حصول الزوجة على النفقة والتعويض»(مجلس النواب 2014). (ونسا،2015)

في ظل هذه الإشكالية بين التمييز والمساواة في مجتمعنا، وجدنا عجز السياسة القائمة اليوم في تزويد النساء بالقدرات التي تمكنهن من امتلاك قدر أكبر من السيطرة على أوضاعهن، وهذا لا يكون إلاّ بمشاركة ديمقراطية وتغيّرات في البنى الاقتصادية والثقافية بما يضمن فرصَ الاستفادة من الحداثة لتغيير وجهات النظر في واقع التمييز بين الجنسين.(رشوان، 2011) (كبارة، 2009، 2-5)

وقد سجل خلال الفترة ما بين 2004 و2009 اهتمام متزايد من جانب الدولة لجهة رصد أحوال المرأة وتطور أوضاعها، أوّل مؤشراته الوقائع التالية:

نسبة الالتحاق المدرسي في لبنان في الفئات العمرية من خمس إلى أربع عشرة سنة عالية جداً. وهي متساوية بين الذكور والإناث. وتقدر في الفئة العمرية من خمس إلى تسع سنوات بحوالي 99 في المئة. وفي الفئة العمرية من عشرٍ إلى أربع عشرة سنة بحوالي 95 في المئة.

ارتفاع نسبة التحاق الإناث إزاء التحاق الذكور في الفئات العمرية اللاحقة، والتي يمكن أن يكون من أسبابها اتجاه العديد من الشبان بدءاً من العمر 15 سنة إلى سوق العمل. مع الملاحظة أن نسبة الالتحاق المدرسي في المناطق الجغرافية المختلفة تتساوى إلى حد كبير.

رجحان عدد الإناث في التعليم العالي، إذ يزيد عدد الطالبات الجامعيات عن عدد الطلاب. وتشير بيانات العام 2007 إلى أن هناك تطوراً ملحوظاً في نسبة المتعلمات الإناث في لبنان بين الأجيال المختلفة، حيث نجد أن نسبة الإناث اللواتي أنهين الجامعة في الفئة العمرية 70 سنة هي 1.2% مقابل 23.2% في الفئة العمرية 25 إلى 39 سنة.

ارتفاع عدد المتفوقات نسبة للمتفوقين (العشرة الأوائل). في الشهادة المتوسطة (90 % إناث) وفي كل فروع شهادة البكالوريا (العلوم العامة 70% إناث، اجتماع واقتصاد 90% إناث، آداب وإنسانيات 100% إناث).

نجاح حملات محو الأمية وانتشار الالتحاق المدرسي في خفض معدلات الأمية التي باتت تبلغ 6% لدى الرجال وحوالي 12.4% لدى النساء، مع الملاحظة أن نسب الأمية في العام 2007 باتت تتساوى تقريباً بين الإناث والذكور في الفئات العمرية من 10 إلى 29 سنة وتتراوح بين 1% و1.9%.(التقرير السنوي،2015)

تشير هذه الوقائع قاطبة إلى رفع المستوى التعليمي للمرأة اللبنانية ليتجاوز المستوى عند الرجل في أماكن كثيرة. هذا ولا ريب ذو دلالات إيجابية على واقع المرأة، وإن كان لا يخلو في أحيان كثيرة من ويلات ونكبات ألمّت بالأسرة اللبنانية نتيجة خطأ استثمار هذه الوقائع.

2 - المرأة في المجتمع

يبدأ يومها في حدود الخامسة صباحًا: عليها واجب إعداد الطعام لعائلتها وتحضير أطفالها للذهاب إلى المدرسة وإعداد فطورهم بل وتوصيلهم أحياناً. ثم عليها التوجه بعد ذلك إلى عملها وتحمل أي ملاحظة من هنا أو هناك على تأخرها عن موعد العمل ثم العودة إلى البيت بعد نهاية الدوام على عجلة من أمرها حيث تنتظرها الأعمال المنزلية ومتابعة الدروس مع الأطفال وإذا مرض أحد أبنائها فعليها وحدها العناية به وأخذه إلى الطبيب، إنها المرأة العاملة.

ما هي الآثار الجسدية والنفسية لهذا الركض المستمر وراء عجلة الزمن لتحقيق التوفيق بين عملها خارج البيت وداخله؟ لماذا هي أوّل من يوجّه إليه اللومُ إذا فشل الأطفال في دراستهم أو انحرفوا في سلوكهم؟ وأنّى لهذه المرأة تحقيق السكن لنفسها، لزوجها ولأولادها؟

عمل المرأة وفق البعض منافس لأدوارها «هالطبيعية» ومتعدٍّ على شخصيتها الأنثوية وهو مصدر للتوتّر ومشاعر الذنب تجاه أسرتها ومسبّبٌ للاضطرابات النفسية لأولادها وشريكها. وهو باعث، أيضاً، على مشاعر تنتاب الشريك بانخفاض قيمته في نظرها وفي نظرته هو إلى نفسه. وفق آخرين، يعدّ عمل المرأة محورياً في بناء شخصيتها وفي تحررها ورافعاً لتقديرها لذاتها وضمان علاقة تضامنية مع شريكها وباعثاً على الثقة النفسية لها ولأولادها.

وإذ يرى البعض أنه مكسب مادي ومعنوي لها ولأفراد أسرتها ولمجتمعها، فإن آخرين يرونه خسارة لها وللآخرين، لأنه يفرض عليها أعباء إضافية على حساب رفاهها النفسي، الأمر الذي يؤثّر بدوره على رفاه أفراد أسرتها وتوازنهم النفسيّ(بيضون، 2015، 33،27)

فما الذي ربحته المرأة وما الذي خسرته في اتخاذها مهنة خارج منزلها؟ وهل استطاعت بمهنتها هذه تحقيق رؤاها وطموحها؟

تشير البيانات الإحصائية إلى أن ثلث القوى العاملة عام 1980 على المستوى العالمي كان من النساء. لكن، في البلاد العربية، تقل النسبة عن ذلك بكثير لا سيّما في دول الخليج العربية التي تصل النسبة فيها إلى حوالي 5% من قوى العمل.(مرسي، 1998، 104) وفي الدول النامية، يتركز حوالي ثلثي أعداد المرأة العاملة في قطاع الزراعة. وهذا يعني أن معظم النساء العاملات في الريف يعملن في ظروف قاسية لساعات طويلة وبأجر زهيد. هذا بالإضافة إلى القيام بأعمالهن المنزلية. وما يزيد من صعوبة الظروف بالنسبة للمرأة العاملة في الزراعة في الريف أن إدخال التكنولوجيا الحديثة في ميدان الزراعة يقوم به الرجال غالباً. وتترك الأعمال الوضيعة للمرأة. ومع انتشار تعليم المرأة وضيق فرص العمل في الريف، فإن كثيراً من الفتيات الريفيات هاجرن إلى المدن القريبة أو العاصمة للعمل في الصناعات التي تناسبها مثل الغزل والنسيج أو التريكو أو التمريض(مرسي، 1998، 103). وفقاً لآخر الأرقام الصادرة عن منظمة العمل الدولية، عملت 24٪ فقط من النساء اللبنانيات في عام 2014، في حين بلغ المتوسط 44٪ في العالم.(Rose , 2017).

أما عن الأدوار التى تقوم بها المرأة في حاضر المجتمع اللبناني وفي مستقبله، فقد كان التوجه، لدى سؤالنا للعيّنة، إلى تكريس دورها في الأعمال المنزلية، الرقابة والتوجيه، التربيةً والعمل الاجتماعي والاقتصادي. فهي: أم، ربة منزل، معلمة، طبيبة، موظفة إدارية، تمارس عملاً اجتماعياً في الجمعيات، في الأعمال الحرة والإدارات العليا، تلعب دوراً في السياسة والأعمال والمشاريع الحرة وفي المجال التربوي والأدبي والطبي.

تقول إحداهن: «هإننا لو نظرنا إلى قطاع التعليم فقط، نرى أن نسبة النساء مقارنة بالذكور مرتفعة جداً. وبالتالي، فللمرأة الدور الأساس في مستقبل لبنان. كما وتنشط في الأعمال الخيرية التطوعية التي تنتجُ أثرا كبيرا على المجتمع. فهي قد دخلت في كل المجالات ونافست الرجل في معظم أعماله. وإن كانت لم تقو على دخول كلّ معترك رغبته، فهناك الكثير من الالتزامات التي حالت دونه، وهي في جلّها التزامات أسرية».

وتؤكد أخرى «هأنّ أعظم دور تقوم به المرأة في المجتمع اللبناني هو محاولة رفده بجيل معافىً من الكثير من الآفات الاجتماعية المستشرية والمدمرة. أضف إلى ذلك دورها الاقتصادي المهم ودورها العلمي الآخذ في التطور حيث طرقت المرأة اللبنانية أبواب كل العلوم والقطاعات العلمية والعملية المختلفة».

ولمّا كان السؤال عن مساهمتهن في القيام بهذه الأدوار[7]، فقد أكّدت ثلاث عشرة امرأةً منهن مساهمتهن في أدوار ثقافية وتربوية واجتماعية وسياسية وعلمية على الصعيد الشخصي، كزوجاتٍ وأمهات عبر تربية الأولاد والحفاظ علي جمع شمل الأسرة. وعلى الصعيد المجتمعي، من

خلال عملهن في في المجال المدرسي والمجتمع، في الإعداد الجيّد لمعلمي المستقبل وتوعية المرأة على ما يحيط بها.

أما نسبة هذه المساهمة فقد تراوحت على حدّ قولهنّ بين:

ستّ نساء:100 _80% %

أربع نساء:75_60 %

أربع نساء: *50%*

أربع نساء :40_20 %

ومهما اختلفت النسب فإنهن يقلن إنهن يبذلن أقصى جهودهن ليكنّ منتجات في مجتمعهن، فهن راضيات عن المساهمات التي يقدمنها وحريصات على الاستمرار وتحسين مهاراتهن كلما سنحت لهن الفرصة.

تساهم المرأة، إذًا، بشكل فعّال في كافة القطاعات الثقافية، الاقتصادية، الإدارية، الطبية والاجتماعية، وبشكل بسيط في السياسة. ويتوقع أنها ستحتل مواقع سياسية مهمة في المستقبل. وهذا ما يتوافق مع ما توصلت إليه دراسة المنظمة غير الحكومية النسائية (ONG, 2015) حول قضية المرأة في المغرب بشكل عام حيث أكدّت على مشاركة المرأة في الحياة السياسية وصنع القرار على وجه الخصوص. وهذا ما يتعارض مع ما توصل إليه كل من يونغ، فورت ودانر (1994) على التباينات القائمة بين النساء والرجال في مجالات الحياة الرئيسية في المجتمع.

ولكن، السؤال الذي يطرح نفسه في هذا المجال: إلى أي مدى ترتبط هذه الأدوار بطموح المرأة حتى تتحول من دور واعد بالإمكانية إلى قوة مؤثرة بالفعل؟

كان جواب بعضهن: «هترتبط هذه الأدوار ارتباطاً وثيقاً بطموحي لأنني أعبر من خلاله لأصل إلى إرضاء ذاتي وأحقق هدفي».

وتجزم أخرى أن المرأة غير مضطهدة. وعلى ذلك، فإن أي شخص يمكنه تحقيق ما وضع لنفسه من هدف، أكان رجلاً أو امرأة.

أما الرجال، فقد قسّموا دور المرأة في المجتمع وفق محاور عدّة بنسب متفاوتة (انظر الجدول أدناه):

الجدول 8: دور المرأة في المجتمع

دور المرأة في المجتمع	العينة (21 رجلا)
في تربية الأولاد والحفاظ على جمع شمل الأسرة	8
في الأعمال المنزلية	1
كرافد اقتصادي للأسرة	2
في الدعم النفسي للزوج	1
في الأعمال الخيرية التطوعية	-
أدوار ثقافية وتربوية واجتماعية وسياسية وعلمية	9

يتبيّن من خلال الجدول أنّ الأدوار الثقافية والتربوية والاجتماعية والسياسية والعلمية احتلّت عند تسعة رجال المركز الأول، لعموميتها واشتمالها على الكمّ الأكبر من الأدوار التي من الممكن قيام المرأة بها، وهذا يتوافق مع طبيعتها البيولوجية وتركيبها الدماغي الذي يخوّلها القيام بوظائف عدّة في آنٍ معاً. بعكس الرجل الذي يركّز دماغه على عمل واحد فقط لا غير. فلا يبرع إلا بإنجاز عمل تلو الآخر دون إمكانية الجمع بينها.(غوريان، 2008) وقد أثبتت الدراسات العلمية كفاءة كلٍ من الدماغين وأشارت إلى أوجه الشبه والاختلاف بين كلٍ منهما وإن كرّست التنشئة الاجتماعية وجه الاختلاف بشكل مغاير غير مرضيٍّ عنه.

ومن ثمّ، في المركز الثاني، يأتي دورها في تربية الأولاد والحفاظ على جمع شمل الأسرة عند ثمانية منهم، تلاها دورها كرافد اقتصادي للأسرة عند اثنين منهم، ثمّ دورها في الأعمال المنزلية: عند واحد منهم. كذلك الأمر في دورها في الدعم النفسي للزوج.

أما عن دورها الثاني في التربية فهو يتوافق مع طبيعة الرجل الذي يؤمن دوماً بدور المرأة المتوافق مع التربية ولمّ الأسرة والحفاظ عليها ولعلّ هذا يتفق مع طبيعة المرأة وعاطفتها بل ومع ميولها.

ثم يأتي دورها كرافد اقتصادي يصعب على الرجل الاعتراف به رغم واقعيته في مجتمعنا، لذلك جاءت نسبته قليلة نسبياً. أما عن دورها في الأعمال المنزلية، فلا بدّ أن يبقى في ذهن الرجل

وإن قلّت نسبته. فهذا الجواب التقليدي يقرن المرأة دوماً بالأعمال المنزلية.

أما عن دعمها النفسي للزوج، فرغم أحقيته وأهميته، إلا أنه لم ينل تقبل الرجال إلا بنسبة قليلة، ولعلّ ذلك عائد إلى رفض تقبل الرجل كون المرأة داعمة نفسية له وهذا ما افترضته أكثر الدراسات التي تناولت موضوع الدعم المعنوي للرجل وبينت أن هذا الرفض يأتي من جانب الرجل التقليدي مثل دراسة، (Möller-2002/2003)(Leimkühler,Murphy,1998).

أو إن المرأة في عملها داخل وخارج المنزل، لم تعد تقوى على دعم الرجل نفسياً. وفي كلا الحالين، فإن افتقاد الرجل شعوره بدعم المرأة له نفسياً مؤشر يهدد أمن واستقرار العلاقة.

ومن جانب آخر، أكدت دراسة (Ben Soussan, 2007) على أهمية مشاركة الرجل المرأة في كل المهامّ المفروضة عليها وعلى المجتمع التكيّف مع تمثيلاته الجديدة: إذ إنه لا يمكن أن يطلب باستمرار من النساء تحمل كل الأعباء.

ولدى سؤال الرجل فيما لو استطاعت المرأة اليوم تحقيق طموحها عند القيام بأدوارها؟ فقد بدا متفائلاً في تحقيق المرأة طموحها، معتقدا أنها نادراً ما تعجز عنه: (انظر الجدول أدناه)

الجدول 9: تحقيق المرأة طموحها في أدوارها

السؤال: هل استطاعت المرأة اليوم تحقيق طموحها عند القيام بأدوارها؟	العينة (21 رجلا)
غالبا	9
أحيانا	7
نادرا	4
لا اعرف	1

يتضح من خلال ردود الرجل تفاؤله في تحقيق المرأة طموحها، في اعتقاد منه بأنها نادراً ما تعجز عنه. ولعل هذا يتوافق مع الدراسات التي تناولت موضوع استقلال المرأة: Bhir & Pfefferkorn, 2000/2002ومقاومتها لسيطرة الرجل (Sineau, 1988).

1.2 واقع عمل المرأة

تتعرّض المرأة العاملة إلى ضغوط شبيهة بالضغوط التي يتعرّض لها الرجل في العمل، ويضاف إليها التمييز الجندري الذي تتعرّض له لكونها امرأة. ومن مفاعيله، كما لا يخفى، التحرّش الجنسي بها. فيبدو العمل، بذلك، تذكيراً غير مرحّب به، بالتمييز الجندري. تلك نتيجة «همنطقية». لكن تفحّص الواقع يبيّن صورة مغايرة. فالدراسات المنهجية تشير، على الدوام، إلى أن المرأة العاملة تتمتّع بصحة نفسية أفضل، وتشكو من عوارض كآبة أقلّ، وتصرّح أنها تتعرّض لضغوط أقلّ.

والتأويل الذي يقترحه الباحثون لهذه النتائج غير المتوقعة، هو أن المرأة العاملة تستفيد من الموارد الإضافية المتاحة لها، ومن تعدد مصادر الدعم الاجتماعي الذي توفّره البيئة الإنسانية للعمل. كما أنها تكتسب مهارات حياتية لا توفرها المجالات الأسرية وحدها؛ وهو ما يسمح لها بإدارة الضغوط التي تتعرّض لها والتكيّف معها بوسائل أجدى(رشوان،2005). وبالرغم من ارتفاع نسبة التحاق المرأة اللبنانية بسوق العمل وإنجازاتها المهمة في التعليم، فإنها لم تستطع حتى اليوم تحقيق مشاركة اقتصادية فعالة. فرغم قدراتها التي تضاعف أحياناً قدرة الرجل ورغم استحقاق مناصبهن، نرى نساء عديدات لا يدخلن سوق العمل بعد التخرج من الجامعة مباشرة أو يدخلنه لفترة وجيزة قبل أن ينسحبن منه لأسباب عدة لم ينجحن حتى الآن بتخطيها.

تطمح المرأة وتستحق، تحارب في سوق العمل، ثمّ لا تلبث أن تنسحب.

في لبنان، تحكم طموح المرأة حواجز عديدة،[8] ناهيك عن النظرة السلبية السائدة في المجتمع بأن المرأة أقل إنتاجية من الرجل وأن عمل المرأة ثانوي وغير ضروري، الأمر الذي يؤدي إلى منح الرجل الأولوية في التوظيف أو عدم إعطاء المرأة العاملة الفرصة للتقدم والتطور الوظيفي الطبيعي. بلغت نسبة النساء اللبنانيات اللواتي دعمن فكرة عمل المرأة في وظيفةٍ مدفوعةٍ الأجر خارج المنزل نحو 93% أما نسبة الرجال اللبنانيين فبلغت 78%.(تقرير منظمة العمل الدوليّة، 2016)

إن دور الرجل حيال المرأة وتقدمها هو بالإجمال دورٌ غير مساند. إن الرجل لم يزل غير متأقلم مع العصر بل يفضل الاستكانة إلى دور المرأة التقليدي القديم كأم، حيث إن هذا الدور ربما يريحه أكثر. الرجل في معظم الأحيان لا يفهم رغبة المرأة في الإنجاز والرغبة لديها باستقلالها اقتصادياً، لكنه، في النهاية، يجب أن يدرك أن نجاحه وحده لا يكفي ومن الضروري أن ينجحا معا كثنائي، لا أن ينجح أحدهما ويصبح الثاني ملحقاً به».(دانّان، 2018)

يشير الخبير الاقتصادي جاسم عجاقة إلى أسباب عدم حصول المرأة اللبنانية على فرصتها في العمل، ويقول إن هناك أسباباً عدة والسبب الرئيس يبقى ثقافيًا، في مجتمع تبقى الذكورية طاغية فيه، مع عدم قبول المرأة في سوق العمل بالشكل الحقيقي، ومع إعلان الرجل ظاهريًا أنه مع

المساواة لكنه في الحقيقة يرفض تلك المساواة مع المرأة. والمرأة لديها إيجابيتان في إدارتها للشركات، تبقى الأولى في أفكارها الخلّاقة. أما الإيجابية الثانية فتكمن في إدارتها وقدرتها على تطويق الإشكاليات التي تظهر في الشركات.(مجلة إيلاف الالكترونية،2017) في ظل هذه الظروف تصبح مطالبتنا للمرأة بالبقاء في سوق العمل غير كافية من دون إزالة الأسباب التي تدفعها للخروج منه، ومن دون خلق بيئة داعمة وصديقة للمرأة تفتح المجال أمامها للتقدم في العمل ولتحسين إنتاجيتها وتطورها في المراكز الوظيفية، وتشجع النساء خارج سوق العمل على دخوله. لذا، لا بد من تحسين شروط العمل في القطاعين العام والخاص وتعزيز بيئة داعمة حقيقية للمرأة لتتحول من بيئة طاردة إلى جاذبة تعطي المرأة العاملة كامل حقوقها.(خليل، 2018).

إنّ نسبة النساء في لبنان بلغت عام 512012% من عدد المقيمين. نسبة أعداد المشاركات منهن في سوق العمل بلغت حوالي23% فوق الـ15 سنة مقابل 73%، نسبةِ الرجال المشاركين. وهي تكون مرتفعة نسبياً في أوائل سن العمل وتنخفض مع بداية المسؤوليات الزوجية ووجود الأولاد. (توتليان، 23- 4- 2014)، (بيضون،2015، 27-33) وتصل ذروتها في الفئة العمرية 29 - 25 سنة حيث تبلغ النسبة 42.6%، ويختلف هذا المعدل حسب المناطق، إذ يصل إلى أعلى مستوياته في محافظة بيروت حيث يبلغ 32.2%(التقرير السنوي،2015) كما أن نسبة النساء اللواتي لم يسبق لهنّ الزواج هي 57% من العاملات، فيما أقلّ من 35% منهن متزوجات. وهو ما يشير إلى أن نسبة النساء العازبات والأكثر شباباً، أكثر إقبالاً على العمل خارج المنزل. لكنّه قد يعني، أن النساء يتركن سوق العمل بعد سنّ معيّنة، سن الزواج والإنجاب، من أجل العناية بأسرهنّ.(بيضون،2015، 33-27) وإن كانت مشاركتها في مختلف ميادين العمل عائدة إلى الوضع الاقتصادي المتدني الذي يفرض على المرأة العمل إلى جانب الرجل.

اتجه نشاط المرأة الاقتصادي نحو القطاعات الخدماتية وتراجع عن القطاعات المنتجة للسلع والقطاعات الزراعية التي تتطلب مجهوداً شاقاً. فمن أصل 100 عامل في الزراعة نجد 11 عاملة من النساء بينهم. (رشوان، 2011) (كبارة، 2009، 2-5) وقد تبدلّت مفارقات جمّة في المجتمع اللبنانيّ في السنين الأخيرة، كان أبرزها دور المرأة اللبنانيّة في الحياة المهنيّة. من ‘‘شوفيرة تاكسي’’، مروراً بسائقة باصٍ مدرسي، إلى جنديّة شجاعة، وصولاً إلى تبوّؤ منصب أولى السيّدات العربيّات في الشرق الأوسط التي تقود طائرة. آراء الرجال في لبنان حول هذا الحيّز الواسع الذي اتّخذته الشريكة في العمل والمجتمع، أنتج رأياً عاماً منقسماً بين مؤيّدٍ ‘‘لهذا الإصرار الجبّار"، ومعارضٍ ‘‘لهذا الاندفاع المتهوّر".(بو مجاهد، مجد،2015)

لعلّ المفترق الأبرز الذي يعبّر عن مدى اندفاع المرأة اللبنانيّة إلى العمل، يكمن في تولّيها مهمات شاقّة، لطالما نُسبت إلى الذكور. تقول إحداهن، حين قرّرت أن تعمل ‘‘شوفيرة تاكسي’’، وتجول الأراضي اللبنانيّة: ‘‘ها أنا أحقّق ذاتي من خلال مهنة أفتخر بممارستها، حيث صرت شوفيرة تاكس ومسؤولة عن فريق السائقات في مكتب pink taxi للسيارات العموميّة». وتعتبر أن ‘‘النجاح الذي تلاقيه في عملها، أنتجته ثقة اللبنانيين بالمرأة وتحبيذهم لتحمّل مسؤوليّة أطفالهم، من خلال نقلهم من المدرسة وإليها. وكذلك في ما يخصّ العناية بذوي الحاجات الخاصّة داخل السيارة». وتضيف: «هالمفارقة تكمن في عدم تقبّل نسبة كبيرة من الرجال لمهنتي. (بو مجاهد، مجد،2015)

ولا بد من الإشارة إلى أن بعض الإيجابيات التي بدأت تظهر في المشهد الإعلامي اللبناني[9] تتمثل في العديد من الإعلاميات الشابات اللواتي عملن بكفاءة كمراسلات لاسيّما في الحروب وفي الأماكن الخطرة، كذلك العديد من النساء اللواتي أصبحن معدّات ومقدّمات لبرامج سياسية ومديرات لنشرات الأخبار، وإن كانت هذه الإيجابيات لم تحدث بعدُ تحولاً كافياً على مستوى المضامين ولا على مستوى الحضور النوعي للنساء في موقع القرار في وسائل الإعلام(عيسى،24،2008). فنسبة الصحافيات تبلغ نحو 30%(مركز المرأة العربية، 2008)(رمزي2001,). وقد شكّلت نسبتهنّ 47.8% من مجمل المستفدين الذين اتبعوا دورات تدريبية على مجموعة من المهن نظمتها المؤسسة الوطنية للاستخدام بالتعاون مع جمعيات أهلية(التقرير السنوي،2015)

هذا وقد أسفرت الجهود المبذولة من قبل جمعية «هلجنة حقوق المرأة اللبنانية»[10] عن آثار إيجابية على موقع المرأة في العمل، إلا أنها لم تستطع إلغاء أشكال التمييز التي تتعرض لها. في مداخلة لها عام 2007، تناولت مديرة الجمعية[11] واقع عمل المرأة اللبنانية في القطاعين العام والخاص، ذاكرة أن التمييز الأكثر وضوحاً يكمن في ما يلي، على صعيد القطاع الخاص:

إن القانون الذي تم التصديق عليه في عام 2000 لا يطبق دائماً فيما يتعلق بالمساواة في الأجور.

لا تتمتع المرأة بنفس المزايا الاجتماعية.

المرأة هي أول من يتأثر بالفصل من العمل.

من الصعب على المرأة المتزوجة أن تجد عملاً.

تتعرض المرأة أحياناً للتحرش الجنسي.

أما فيما يتعلق بالتمييز في القطاع العام، فإنه يأخذ جوانب أخرى مثل: عدم وجود بدل عائلي كامل، وجود المرأة في المستويات الدنيا للإدارة.(Matar, 2007)

أما عن رأي الرجل حول واقع عمل المرأة في لبنان، فقد تفاوتت الآراء بين قائل بأنه: (انظر الجدول أدناه)

الجدول 10: واقع عمل المرأة في لبنان

السؤال: رأي الرجل حول واقع عمل المرأة في لبنان	العينة)21 رجلا)
باعث على الثقة النفسية لها ولأولادها	7

مسبب للاضطرابات النفسية لأولادها وشريكها	3
مكسب مادي ومعنوي لها ولأفراد أسرتها ولمجتمعها	4
منافس لأدوارها "الطبيعية" ومتعدّ على شخصيتها الأنثوية	3
مصدر للتوتّر ومشاعر للذنب تجاه أسرته	1
رافع لتقديرها لذاتها وضمان علاقة تضامنية مع شريكها	3

يتبين من خلال الجدول أنّ رأي الرجل في واقع عمل المرأة، بالنسبة لأربعة عشر رجلاً، باعث على الثقة لها ولأولادها ورافع لتقديرها لذاتها وضمان علاقة تضامنية مع شريكها ومكسب مادي ومعنوي لها ولأفراد أسرتها ولمجتمعها. وفي هذا إنصاف للمرأة، إذ يجد أكثر من نصف العيّنة الوجه المشرق في عمل المرأة ويعترفون بأهميته، لاسيّما أنّ الزوجات عملهن راقٍ يصب في صالح أسرهنّ ومجتمعهن.

أما المثير في الأمر، فأن يجد سبعة من رجال هذه العيّنة، أن عمل المرأة منافس لأدوارها «هالطبيعية» ومتعدّ على شخصيتها الأنثوية، مسبب للاضطرابات النفسية لأولادها وشريكها، مصدر للتوتّر ومشاعر للذنب تجاه أسرتها، باعث على مشاعر تنتاب الزوج بانخفاض قيمته في نظرها. فلئن كان الأمر كذلك بين أفراد الطبقة العاملة المثقفة، فكيف هو، إذًا، بين أفراد الطبقة الفقيرة غير المثقفة؟

وهذا ما لم يتوافق مع دراسات أخرى تناولت موضوع عمل المرأة، واعتبرت أنّ العمل يساعد على تطوير المرأة في بيئة أقل فوضوية من الحياة الأسرية، ويسهل تدخلاتها وادارتها للأمور(Wharton, 2004). كما أشارت دراسات أخرى إلى أن المرأة العاملة أقل عرضة للقلق وأكثر قدرة على تحمل الضغوطات التي تتعرّض لها.(Fourth European Working conditions survey, 2005, cité par Gintrac 2011)

وعن رضى الرجل عن واقع المرأة اللبنانية اليوم، فقد تأرجح الجواب بين الإيجابي والسلبي (انظر الجدول أدناه)

الجدول 11: رضى الرجل عن واقع المرأة

رضى الرجل عن واقع المرأة	العينة (21رجلا)

غالباً	2
احياناً	14
نادراً	3
ابداً	2

إن هذا الرضى يستتبع في حيثياته رأي الرجل في عمل المرأة، حيث إن نسبة السلبي هنا متقاربة مع النسبة التي وجدت في عمل المرأة الوجه السلبي.

2.2 عمل المرأة وتعلمها

أثبتت نتائج الدراسات في كثير من الدول المتقدمة والنامية منها على السواء، أن مستوى تعليم الأمّ أكثر أهمية من مستوى تعليم الأب في تحسين تحصيل الأبناء في المدرسة، لاسيّما في مرحلة ما قبل التحاقهم بالمدرسة.

كما أثبتت الدراسات أن المرأة أكثر تأثيراً من الرجل من حيث تحسين المستوى الصحي والغذائي للأطفال وأنه كلما زاد مستوى تعليم المرأة زاد هذا المستوى الصحي الغذائي عند الأطفال. وهذا يؤكد أهمية تعليم المرأة تعليماً جيداً على أعلى المستويات([12]مرسي، 1998، 104). فالتكلم عن مستوى تعليمي متدنٍ يفرض واقع التدني في مهارات كثيرة مثل اللغة الانكليزية ومهارة الإنترنت وما هنالك من ملحقات كثيرة تحول دون مواكبة الأمهات أولادهنّ في مجريات تطور المجتمع.

وجدت إحدى الدراسات الهامة التي اعتمدت على نتائج البحوث في 61 دولة من دول العالم، أن معدل عائد الاستثمار في تعليم المرأة يفوق نظيره عند الرجل لاسيّما في الدول النامية. وأنه بالنسبة لكل مستويات التعليم مجتمعة كان معدل عائد الاستثمار بالنسبة للمرأة 15% مقارناً للرجل بنسبة 11%.

وتوضح الدراسات أن لتعليم النساء في بلدان الشرق الأوسط وشمال أفريقيا مردوداً أعلى بكثير مما هو لدى الرجال وأن دخل المراة المتعلمة يزيد دخل الأسرة بأكملها بنسبة تزيد على 25%. (مركز الانتاج الاعلامي، 2015، 32 39)

وتبيّن الإحصاءات أيضاً، أن نسبة النساء الجامعيات تشكّل أكثر من 47% من النساء العاملات إجمالاً، فيما نسبة الرجال الجامعيين العاملين أقل من ذلك بكثير. كما يسجّل ارتفاع نسبة

ارتياد الفتيات المدارس بالنسبة إلى الشبان من المراحل الابتدائية إلى الثانوية والمهنية بالإضافة إلى تطور إيجابي في أوضاع المرأة على الصعيدين الصحي والتعليمي، يقابلهما موقع مغاير على الصعيدين السياسي والاقتصادي.(الصايغ، 2018،5،3).

والدعوة اليوم لدفع النساء إلى اتخاذ مكانة متزايدة الأهمية في العالم الأكاديمي والبحث، ومحاربة التمييز الذي يواجهنه، وتحديد الممارسات الجيدة والمشاركة فيها وتعزيزها في مجال المساواة بين الجنسين داخل منطقة التعليم العالي.(Azar,2015)

إلا أن تعليم المرأة اللبنانية وعملها لا يكفيان لتحقيق نقلة نهائية في وضعها. وإن كان الاستقلال الاقتصادي يساهم في تحرير المرأة، فإنّه وحده لا يكفي، إذ إن الثقافة المجتمعية السائدة هي التي تحدد موقع المرأة. يتراءى لكثيرين أنّ المرأة اللبنانية تتمتع بقدر كبير من الحرية والمساواة، بالمقارنة مع المرأة العربية، لكنّ واقعا مريراً يعوق اللبنانيات على رغم تسجيلهن لبعض الإنجازات في مسيرتهن النضالية لنيل حقوقهن.

وقلما يتم ذكر دور المرأة العاملة في الكتب المتعلقة بالحركة العمالية والنقابية في لبنان، على الرغم من تزايد مشاركة المرأة في سوق العمل، وتضحياتها الجسيمة التي قدمتها في النضال النقابي.(بيضون، 2013، ضو، 2014)

وتعمل نسبة كبيرة من النساء في القطاع غير الرسمي وغير المسجل، المولد للدخل، مثل الإنتاج المنزلي في حياكة الملابس المصنوعة اليدوية، المنتجات الغذائية...وينتمي 80% منهن إلى الطبقات ذات الدخل المنخفض التي ترتفع فيها نسبة الأمية.(مركز الانتاج الاعلامي، 2015، 32-39)

إلا أنه سجِّل ارتفاع في التحاقها بالتعليم الجامعي والعالي بنسبة 55% مقابل 45% للرجال عام 2012(توتليان، 2014). وتبقى مشاركتها في الحياة الاقتصادية خجولة. ويعود ذلك إلى أسباب عديدة تدخل في معظمها تحت شعارات دينية والتزام العادات والتقاليد السائدة في المجتمع.(رشوان، 2011)

وقد أظهر التقرير(التقرير السنوي،2015) أّن المرأة العاملة هي أكثر تعليماً من الرجل، لكنها تحتل مركزا أدنى وتتقاضى أجراً أقل مقابل العمل نفسه. إن أبرز وجه من وجوه التمييز ضد المرأة الريفية العاملة في الزراعة هو إغفالها من قِبل القوانين اللبنانية، حيث لم تلحظ أي مخصصات تنموية للأرياف تزيد من فرص تمكين المرأة من التقدم. ومساهمة المرأة المنتجة في الزراعة، تبدو غير مرئية، وليس هناك من قانون عمل يحميها ولا تستفيد من الضمان الاجتماعي.

تشير الأرقام، إلى أن فئة النساء العازبات، والأكثر شباباً، والأكثر علماً هي الأكثر إقبالاً على العمل. لكنه قد يعني أيضاً أن النساء يتركن سوق العمل بعد سن الزواج والإنجاب من أجل العناية بأسرهن. المرأة تقوم هنا، بحساب الربح والخسارة: ففي حال كانت مهنتها مُجزية مالياً، فهي تحتفظ بعملها بعد الزواج، والعكس بالعكس(ضو، ٢٠١٤).

إن وضع المرأة الثقافي يفرض واقعاً اقتصادياً واجتماعياً مريراً، فنحن حين نتكلم عن عمل المرأة لا نقصد به أي عمل، إنما نعني به عملاً يليق بها كأم، كمربية، كمشاركة في بناء مجتمع راقٍ متعلم.

تشير الأرقام إلى أن النساء، باستثناء الحائزات على الشهادات الجامعية وذوات المهن الأعلى أجرا، يعملن لأسباب اقتصادية، أساساً، لا لأسباب معنوية. ويعزز هذا الاستنتاج ما توصّلت إليه دراسات ميدانية من ارتفاع نسبة الراضيات عن عملهن كلما ارتفعت درجة تعلمهن، وارتفع دخْلُهن المالي، ومن انخفاض نسبة الأميات، أو الحائزات على تعليم ابتدائي فقط، من مجموع الراضيات عن عملهن.(بيضون، 2013; ضو، 2014)

2.3 الجدوى الاقتصادية لعمل المرأة

إن وصول النساء الجماعي إلى عالم العمل في القرن الـ 20 شكّل ثورة اقتصادية أفرزت تبعات ضخمة ونتائج هائلة. في البلدان المتقدمة: تؤدي النساء دوراً محورياً في سوق العمل في مواجهة التحديات الناجمة عن شيخوخة القوى العاملة وانخفاض معدلات الولادة ونقص المهارات. في البلدان النامية، يعد إسهام النساء الاقتصادي على نحو متزايد مفتاح التنمية المستدامة.

لم يحدث من قبل مثل هذا الإجماع الدولي على الأهمية الاقتصادية للمرأة وعلى الحاجة إلى تمكينها لتحقيق إمكانياتها كاملة.

يقول داني ليبزيغر Danny Leipziger، نائب رئيس البنك الدولي لشؤون مكافحة الفقر والإدارة الاقتصادي: "إن تمكين المرأة اقتصادياً ليس قضية نسائية، بل قضية تنموية. فقلة الاستثمار في الفرصة الاقتصادية للمرأة تحدّ من النمو الاقتصادي، وتبطئ التقدم في مكافحة الفقر". (البنك الدولي ،2007)

وأكدت "كاتي بيبر" نائب الرئيس لدى "اكسون موبيل برودكشن"، في الشرق الأوسط وروسيا بأن هناك بعض الجوانب التي ما زالت بحاجة إلى التطوير والعمل مثل: الموقف الاجتماعي من المرأة في مواقع العمل.

هذا وقد أصدر "المنتدى الاقتصادي العالمي"، تقرير فجوة الجندر العالمية سنة 2005، الذي رتب 125 بلداً وفقاً لدرجاته التي يسجلها في تعليم المرأة وصحتها ومشاركتها في الاقتصاد والعملية السياسية. أما منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية، فقد أعلنت أن "المساواة الجندرية تقوي التنمية الاقتصادية على المدى الطويل". وفي عام 2007، أنشأت موقعاً للجندر على الويب للتركيز على "مضامين حالات عدم المساواة" فيما يخصّ التنمية الاقتصادية، وما يمكن عمله لتطوير

سياسات التكافؤ والتساوي. وفي السياق ذاته، أطلق المصرف الدولي خطة العمل الجندرية.(المصرف الدولي ،2007)

تحد الصور النمطية بين الجنسين في كافة المضامين الاجتماعية والثقافية من العطاءات والفوائد الاقتصادية التي تنتج عن مشاركة المرأة في سوق العمل. وبالتالي، تبقى المواهب الهائلة المتمثلة في التحصيل العلمي المتقدم التي تتمتع به النساء غير مستغلة إلى حد كبير.(منظمة العمل الدولية 2016)

تدفع بواعث اقتصادية عدّة العالم إلى وضع قضية الجندر على قمة سلم أولوياته. أوّل هذه الدوافع :

المنافسة الحادة على الموظفين الموهوبين، إذ أصبحت الموهبة من أهم السلع المطلوبة في العالم.

امتلاك فريق القيادة المناسب والصحيح. فبيئة العمل التجاري تحتاج إلى فريق قيادة وإدارة متنوع. وقد وجدت دراسة أميركية أن الشركات التي تضم أعلى نسبة من النساء في فريق إدارتها العليا، تفوقت في الأداء بشكل كبير على تلك التي تضم أدنى نسبة.

تمثيل النساء نصف السوق وأكثر. ومن المؤكد أن التسويق الذي يستهدف النساء، مختلف عن التسويق الموجه للرجال. ولأجل الاستجابة لهذه الشريحة من المستهلكين وفهم توقعاتها وطموحاتها، لابدّ من عمل ابتكاري إبداعي في العلاقات مع الزبائن. تظهر الأبحاث في الولايات المتحدة أن النساء يتخذن نسبة 80% من قرارات شراء السلع الاستهلاكية. وبالطبع، فإن الإدارة النسائية ستكون الأكثر قدرة ونجاحاً في هذا المجال.(ويتنبرغ و ميتلاند،2010،30،28)

يقول «هكارلوس غصن»، كبير المديرين التنفيذيين في شركة «هرينو ونيسان»: إن نيسان لا تستجيب جيداً لحاجات وتوقعات معظم زبائنها. ويضيف في خطبة له أمام خمسمائة من أقوى نساء العالم حضرن مؤتمر «هدافوس للمرأة»، الذي عقد في مدينة دوفيل في فرنسا (منتدى المرأة، 2006) : إن المرأة تمارس تأثيراً فاعلاً في ثلثي عمليات شراء السيارات في اليابان. وأجرت شركة «هنيسان» استطلاعات للآراء كشفت أن 80% من الزبونات يفضلن وجود بائعات في صالات العرض. وكذلك كان رأي 50% من الزبائن الذكور. لكن، اليوم، مثلما يعترف غصن، تمثل المرأة نسبة لا تزيد على 10% من فرق المبيعات في اليابان، ونسبة 9،1% من مديري الشركات اليابانية المصنعة للسيارات.(ويتنبرغ و ميتلاند،2010،23)

كيف كانت مساهمة المرأة اقتصادياً على أرض الواقع؟

إن إسهام عمل المرأة في التنمية الاجتماعية والاقتصادية ليس من السهل حسابه، فشطر كبير من عمل المرأة الذي لا تأخذ عليه أجراً في المنزل وفي خدمة الأسرة، مهم وله قيمة كبيرة في حياة الأسرة والمجتمع، وليس من السهل حساب قيمة هذا الإسهام بلغة اقتصادية.(مرسي، 1998، 104)

تختلف النسب في الدول في قياسها لمساهمة المرأة في النشاط الاقتصادي حيث تعمل المرأة حوالي 44% من إجمالي ساعات العمل في أفريقيا عموما، وذلك راجع إلى عملها الرئيسي في الزراعة والخدمات، كما أن المرأة في أفريقيا لا تسهم سوى بنسبة 17% من إجمال ساعات العمل في الصناعة، أما في أمريكا اللاتنية فإن مساهمة المرأة أقل بكثير حيث لا تتجاوز نسبة 28% من إجمالي ساعات العمل، وإنّ أكبر مساهمة لها تتجلى في قطاع الخدمات. أما في آسيا، فإن المرأة تسهم بحوالي 36% من مجموع ساعات العمل وتتساوى مساهمتها في الصناعة والخدمات والزراعة مع مساهمة الرجل.

وتبلغ مساهمة المرأة العربية في الوطن العربي في ساعات العمل في المتوسط حوالي 20%، وإن كانت هذه البيانات لا تعكس المدى الحقيقي لمشاركة المرأة العربية في النشاط الاقتصادي. حيث تعمل حوالي 60% من إجمالي الأيدي العاملة النسائية في الريف العربي في الزراعة لحساب أسرهن بدون أجر، حيث ترتفع في المغرب لتصل إلى 84% ، وفي تونس إلى .74% (مركز الانتاج الاعلامي، 2015، 32-39)

أما في لبنان، إذا انطلقنا من الدراسة التي أعدتها دائرة الإحصاء المركزي عن "واقع المرأة في لبنان بالأرقام[13]"، التي تستند إلى مصادر الإدارات الرسمية والوزارات المعنية، إضافة إلى التركيز على المعطيات الإحصائية المستخرجة من المسوحات التي تشير إلى أن المرأة تشكل في لبنان نصف المجتمع، فإننا نجد أنها لا تتوافق مع مشاركتها في الحياة الاقتصادية، إذ لا تتعدى 23 في المئة، على رغم التحاقها العالي بالتعليم، حيث تتقارب نسبة النساء الجامعيات ونسبة الرجال الحاصلين على مستوى تعليمي جامعي". وأشارت الدراسة إلى أنه "من اللافت للنظر ارتفاع نسبة النساء الأميات إلى 2.10 في المئة، في حين أن نسبة الرجال الأميين تساوي 6.5 في المئة.

وتتوزع العاملات بحسب فئات المهن والجنس على الشكل الآتي:5.6 في المئة من كوادر عليا ومديرين، 9.25 من الاختصاصيات و3.12 في المهن الوسطى و5.11 من الموظفات الإداريات، و6.18 من العاملات في قطاع الخدمات والبائعات، و2.5 من العاملات في الزراعة وصيد الاسماك، و8.4 في المئة من العاملات الماهرات و5.14 من غير الماهرات. في حين يوجد أقل من 25 حالة في كل من مجالي قيادة الآلات والسيارات والقوى العسكرية. (تقرير إدارة الإحصاء المركزي،2009)

وقد بلغ معدل النشاط الاقتصادي للإناث في العام 2007، معدل 21% مقابل 67% للذكور. وكان هذا المعدل قد بلغ نسبة 20.4% في العام 2004(التقرير السنوي،2015)

ولفتت الدراسة إلى أن فجوة الدخل بين المرأة والرجل تكبر في بعض قطاعات النشاط الاقتصادي، وهي تصل أحيانا إلى 38 في المئة في قطاع النقل والاتصالات.

تمثل النساء العاملات نسبة 21,1% مقارنة ب 67% للرجال. وفي العام 2007، ظهر تقدم طفيف لأن النسبة كانت 20,4 في العام 2004. لكنّ معدل النشاط الاقتصادي للنساء متقلب بحسب الفئات العمرية، حيث بلغ المعدل الأقصى 42,6% للفئة العمرية بين 24-25 سنة في العام 2007 مقارنة بنسبة 37.3% في العام 2004. كما يختلف معدل النشاط الاقتصادي للنساء بحسب المناطق، فهو يبلغ الحد الأقصى في بيروت بنسبة 32.2% ويسجل انخفاضاً في المناطق، وبشكل خاص في الضواحي.

وتتوافق الدراسات التي تناولت السلوك المالي للنساء، إذ خلصت إلى أن المرأة العاملة تشارك مشاركة فعّالة في مصاريف أسرتها، هذه المشاركة تصل لدى أكثريتهن (ثلاثة أرباعهن) إلى 50% أو أكثر.(بيضون، 2013) وتزداد نسبتها إلى أكثر من 70% من مجمل المصاريف إذا كانت المرأة أرملة أو مطلقة، وذلك لدى الأسر المتوسطة الدخل خاصة. فتصبح الأسرة، بذلك مصنفة في الشطر الأعلى دخلاً من الأسر ذات المدخول المالي الوحيد، أي تلك التي لا تقوم المرأة بالإسهام في مصاريفها. وبالتالي فإن عمل المرأة يسهم، بالتأكيد، في الإعلاء من رفاه الأسرة المالي[14].

أما بالنسبة إلى البطالة، فإن المعدل المتوسط يبلغ 10.2% لدى النساء و 8.8% لدى الرجال. ويمثل أيضا 11.4% في صفوف حاملي الشهادات للنساء في مقابل 10,9% للرجال. ويتركز المعدل الأعلى للبطالة في فئة السكان بدون مستوى محدد من التعليم ب 23,5% من العاطلين عن العمل وتمثل النساء نسبة 75.5% من هذه الفئة.

وبناء على أرقام البطالة التي ترتفع بين النساء مقارنة مع الرجال، حتى بين حاملي الشهادات، وتتضاعف ثلاث مرات بين غير حاملي الشهادات، نجد أن المرأة أضعف اقتصادياً وهو ما ينعكس على استقلاليتها وتطورها وتقدمها والأدوار الملقاة على عاتقها أو المتوقع منها تأديتها.

إن المساواة في الحقوق والواجبات والمكرّسة في الدستور منذ إنشاء لبنان وحتى يومنا هذا، لم تنعكس في القوانين الوضعية، ولا في الواقع العملي. حيث تبرز هوة ملحوظة بين التقدم والتطور الذي يوحي به وضع المرأة اللبنانية وبين واقعيها القانوني والحقوقي.(التجمع النسائي الديمقراطي اللبناني، 2014)

وفي سياق متصل، يظهر أحدث تقرير صادر عن برنامج الامم المتحدة الإنمائي في لبنان لعام 2012، والذي تم إعداده لقياس مدى التقدم في الأهداف الثمانية التي حددها إعلان الألفية للتنمية والذي وضعته منظمة الأمم المتحدة، ومن ضمنها تعزيز المساواة الجندرية وتحسين حياة الطفل والأم، واقع المرأة والعقبات التي لا تزال تعترضها. (التجمع النسائي الديمقراطي اللبناني، 2014)

وقد أشارت المعلومات إلى استمرار الحاجة إلى العمل على الربط بين حاجات سوق العمل من جهة وضرورة تفعيل مشاركة المرأة من جهة أخرى. ويتم هذا عبر التنسيق بين الوزارات والمؤسسات المعنية ومنظمات المجتمع المدني. والهدف هو الاستفادة من الدراسات المتوافرة حول سوق العمل، أو القيام بالأبحاث اللازمة والاستناد إلى نتائجها في وضع خطط لمراجعة مناهج الاختصاصات المهنية والجامعية وخاصة الأدبية والإنسانية وتعديل مضمونها بما يتوافق مع حاجات سوق العمل وزيادة فرص العمل المتوفرة للإناث. (التقرير السنوي،2015)

ولدى سؤال الرجل عن مساهمة المرأة اقتصادياً على أرض الواقع، كان جوابه: (انظر الجدول أدناه)

الجدول 12: مساهمة المرأة اقتصادياً

السؤال: مساهمة المرأة اقتصادياً على أرض الواقع	العينة (21 رجلا)
إيجابية جداً	3
إيجابية	15
لا تأثير	2
سلبية جدا	1

إن اعتراف ثمانية عشر رجلاً بمساهمة المرأة اقتصادياً على أرض الواقع اعتراف لا بدّ منه. **وهنا وجب التساؤل: لئن استطاعت المرأة تحقيق مساهمة اقتصادية، فهل استطاعت تحقيق استقلالها الاقتصادي؟**

لدى سؤال الرجل عن تحقيق المرأة استقلالها الاقتصادي، كان جوابه: (انظر الجدول أدناه)

الجدول 13: تحقيق المرأة استقلالها الاقتصادي

السؤال: تحقيق المرأة استقلالها الاقتصادي	العينة (21 رجلا)
غالبا	7
أحيانا	11
ابدا	2
لا اعرف	1

يرى الرجل المرأة مستقلة اقتصادياً. وقد بيّنت الدراسات الآثار الايجابية لهذا الاستقلال، إذ يمكن المرأة من العيش بكرامة ومن الاعتراف بهويتها ومكانتها الاجتماعية مساواةً بالرجل (Sajeev & David, 2011;Henchoz, 2014; Vouillot, 1999)

ولكن ما مدى تأثير هذا الاستقلال على الأسرة؟

يدلي الرجل برأيه معتبراً هذا التأثير (انظر الجدول أدناه)

الجدول 14: تأثير استقلال المرأة على الأسرة

السؤال: مدى تأثير استقلال المرأة على الأسرة	العينة (21 رجلا)
إيجابي جداً	3
إيجابي	3
لا تأثير	2
سلبي	2
سلبي جداً	2

يعتبر خمسة عشر رجلاً مدلول هذا الاستقلال جيداً على الأسرة، وهذا إقرار يتوافق مع البيئة الأسرية الواعية. في حين يعتبره الباقون دون مدلول بل ذا مدلول سلبي، وفي هذا كل الانسجام مع العقلية الذكورية المهيمنة التي ترفض منح أي إيجابية لاستقلال المرأة اقتصادياً. فهو يرفض الاستقلال من جذوره، فأنى له جني الخير والفائدة منه؟

يرى علماء الاجتماع أن استقلال المرأة اقتصادياً يساعدها على الاكتفاء الذاتي من جهة ومن جهة أخرى يمكن أن يكون له آثار سلبية على الأسرة نتيجة الأعراف والتقاليد، في حين يعترض الاقتصاديون على ذلك كون الاستقلال الاقتصادي يقوي الأسرة وخاصة من ناحية الادخار والتفكير بمشاريع صغيرة بالتعاون مع الشريك الاقتصادي الآخر وهو الرجل.

إذا أردنا بداية البحث في الاستقلال وعدم الاستقلال على أساس نوع الجنس (p.153,2017 Vouillot) نجده مرتبطاً باختلافات طبيعية أو اجتماعية:

الاختلافات «هالطبيعية» البسيطة المرغوبة أو المقبولة. باعتبارها تكاملاً طبيعياً ضرورياً بين الجنسين.

الاختلافات التي بنيت اجتماعياً، والتي لا أساس لها من الصحة والظالمة، والتي تشكل تفاوتاً اجتماعياً غير مرغوب فيه وغير مقبول.

تنشط الاختلافات الطبيعية الاعتقاد بالفرق بين الجنسين: المعرفة والحس السليم يسيران جنباً إلى جنب. هذا التأثير يظهر حساسية معينة للفرق بين الجنسين ويوقع الاعتماد على الجنس.

أما النوع الثاني من الاختلافات فيتم فيه تحديد الطبيعة التمييزية للاختلافات، ويظهر حساسية معيّنة للظلم. ويوقع الاستقلال فيما يتعلق بنوع الجنس (Vouillot ,2017,144)

لا تزال الواجبات الأسرية تلقى على عاتق المرأة بشكل أساسي مما يعيق انخراطها بمعدلات أكبر في نشاطات الحياة الاقتصادية. (التقرير السنوي،2015)

في هذا الصدد تشير الاستطلاعات في الدول المتقدمة والنامية على حد سواء، إلى أن حوالي 77% من النساء يفضلن البقاء في المنزل وعدم العمل، إذا ما توافرت لهن الإمكانيات المادية بسبب الضغوط الشديدة التي تتعرض لها المرأة في عملها وفي منزلها. (مركز الانتاج الاعلامي، 2015، 32-39)

في بحث بعنوان: لا حماية ولا مساواة: حقوق المرأة في قوانين الأحوال الشخصية اللبنانية، أجرت الباحثة مقابلات مع 27 سيدة. ومن بين السيدات الـ27 اللواتي أجريت معهن المقابلات، قالت 23 سيدة إن العقبة الرئيسية التي حالت بينهن وبين الطلاق هي وضعهن الاقتصادي المستضعف، ومن أهم العوامل المساهمة في هذا إخفاق قوانين الأحوال الشخصية في الاعتراف بمساهمات الزوجة الاقتصادية وغير الاقتصادية في الزواج، بما فيها قيمة عملها المنزلي غير المأجور، ومفهوم الملكية الزوجية. يضاف إلى هذا أن التوقعات والأعراف الثقافية والدينية والتقليدية تقوض استقلال المرأة الاقتصادي وتساهم في تبعيتها الاقتصادية لزوجها.

وي‌عني هذا النسق أن المرأة قد تساهم على سبيل المثال، اقتصادياً وغير ذلك، في أصول مسجلة باسم الزوج بدون الحصول على تعويض عند الطلاق. كما أن السيدات كثيراً ما يتخلين عن حقوقهن الاقتصادية للخروج من زيجة رديئة. (https://www.hrw.org/ar/news/2015)

تمثل المشاركة الكاملة للمرأة وتمكينها بوصفها مواطنة ومنتجة وأماً وأختاً، مصدر قوة. فهي تسهم في تحقيق مزيد من الازدهار والرخاء، ومعدلات أعلى من التنمية البشرية. يقول كمال درويش[15] (برنامج التنمية، 2006): هنا لا بدّ من الإشارة إلى أنه لا يمكن أن ننكر أن قلة من النساء العربيات قد استطعن عن طريق العمل بأجر أن يتحررن اقتصادياً من سيطرة الرجل، إلا أن هذا

التحرر ظل جزئياً ولم يشمل جوانب الحياة الأخرى الاجتماعية والسياسية والفكرية والنفسية والأخلاقية.(ويتنبرغ و ميتلاند،2010،191)

من خلال مقابلات مع 33 سيدة أعمال لبنانية ين 2006-2003، تم التركيز على قصصهن الشخصية ومساراتهن المهنية، تبينت النتائج التالية:(El Khoury, P. 2009)

إن سياق عمل المرأة يتغير اليوم: إنه يغير نظرة المجتمع للدور الاقتصادي للمرأة ومداخيلها.

إن التحولات الاقتصادية والجهود المستقلة التي قامت بها المرأة اللبنانية لوضع نفسها في عالم العمل، أحدثت تغييرات في الحياة الأسرية وفي وضع المرأة الاجتماعي بشكل عام. إذا كانت المساهمة الاقتصادية للمرأة اللبنانية في ميزانية الأسرة معلنة، فإن التغيير في السياق الاجتماعي وخاصة عدم قدرة الرجل على تحمل أعباء الأسرة بمفرده، سيظهر مساهمتها بشكل واضح. إن المرأة في وضع يمكنها من أن تصبح شريكاً اقتصادياً مساوياً للرجل في الأسرة، إذا لم تكن هي رب الأسرة، عندما تكون بدون زوج، أو عندما يكون عاطلاً عن العمل أو أجره أقل من أجرها.

يشكل هذا الواقع الجديد خيبة أمل كبيرة للعديد من النساء غير القادرات على الحصول على وظيفة مناسبة لمستواهن التعليمي. كانت هذه التطلعات مرتبطة في الواقع بنموذج محدد من الأسرة في شكليها: الزوجان من الطبقة الوسطى حيث إن الرجل هو المعيل الوحيد للعائلة، إلا أن هذ النموذج يضعف أكثر فأكثر.

إن التغيير في الحياة المهنية / الأسرية للمرأة ليس مجرد تغيير مادي، يمكن رؤيته من خلال تحسين وضعها الاجتماعي.

إن مشاركة المرأة الرجل اقتصاديا يضعف القوة الرمزية لهذا الأخير لكون مجال الاقتصاد حكراً على الرجل ويؤكد فيه تفوقه.

إعادة التفاوض على السلطة الأنثوية التقليدية القائمة على دور وصورة الزوجة الأم التي تكرّس نفسها لها أو تطمح إليها.

كل هذا أدى في بعض الأحيان إلى إعادة النظر في العلاقات الزوجية من حيث السلطة. فقد أثّرت هذه التغييرات على شكل بنية الأسرة في المجتمع، ولاسيّما على مستوى موقع المرأة والرجل في الأسرة. من هو صاحب الكلمة العليا في البيت؟ فقد تصبح المرأة رب الأسرة، وتنشئ شركتها

الخاصة وتدفع بالرجل وأولادها لمشاركتها فيها. هذا ما يفرض عليها تحدّيات معنوية ومادية وقدرة على التفاوض وإيجاد الحلول التوفيقية والتنظيم.

لم يشكل تقسيم الأدوار والمهام بين الرجال والنساء نموذجاً مثالياً في لبنان. ولم يخل أبداً من التناقضات، إذ لا تزال المفاوضات والترتيبات والصراعات بين الجنسين قائمة. ولطالما تعرضت المرأة اللبنانية للشرذمة بين القديم والحديث، بين أن تكون لنفسها وأن تكون للآخرين والتوفيق بينهما. في الواقع، أبدت غالبية النساء (اللواتي تمت مقابلتهن) الرغبة في تحرير أنفسهن ورفضهن انحسار دورهن ضمن الأسرة في الاهتمام والعناية بالأولاد، رغم قلقهن إزاء الاستقلال الشخصي والذاتي(El Khoury, 2009).

وهي عند البعض أمام خيارين: إما أن تتقاسم المسؤوليات مع الرجل متعرضة بذلك لتهديدات الطلاق. أو أن تأخذ كافة المسؤوليات على عاتقها وتمسي مثقلةً بالأعباء..(Kathleen, 1993, 64)

إلّا أنّ امرأة القرن العشرين في لبنان بشكل عام، اختارت الخيار الثاني، موفّقةً بين حريتها في العمل خارج المنزل ومسؤولية الأسرة. في حين ترفض امرأة اليوم هذا الخيار وتتبنّى الخيار الأول، فهي تفضّل الطلاق أو الدخول في صراع مع الرجل (El Khoury, 2009).

تشير الدراسات المنهجية إلى أن المرأة العاملة تتمتع بصحة نفسية أفضل وتشكو من عوارض كآبة أقل، وتصرح أنها تتعرض لضغوط أقل وأن ذلك يؤثر في رفاهها النفسي حتى في حال كانت لا تلقى الدعم من زوجها.

يفضي العمل، وفق تصريح النساء العاملات، إلى الشعور بالثقة بالنفس والتحرر، لدى ذوات المهن الأعلى والحرة منها خاصة.

ونسبة عالية من النساء العاملات، الأميّات ومن بينهنّ اللواتي حصّلن تعليماً ابتدائياً فقط، يصرّحن بأن مكانتهنّ كعاملات في مهن غير منزلية لم تؤدّ بهنّ إلى الشعور بالمساواة الجندرية.

وتشير بعض الدراسات التي تناولت العنف ضد النساء إلى أن نسبة عالية من المعنّفات قد حصّلن درجة تعليمية تفوق درجة التعليم التي حصل عليها المعنّف، وأن قسماً منهنّ ذوات مهنة أعلى مرتبة من مهن معنّفيهنّ.

من جهة ثانية، لا يسعنا أن نؤكّد أن العنف الذي يتعرّضن له ذو صلة بكونهن عاملات أم لا، إذ إن الدراسات تبيّن أن النساء يعنفن في الحالتين.

من المظاهر السلوكية لتجاوز النساء اللبنانيات الصورة النمطية مثلاً والتي تنطوي مبدئياً على اتجاهات غير تمييزية تجاه المرأة، تزايد نسب أعدادهن في العلم والعمل وولوجهن مجالات

كانت تعتبر ذكرية كالقضاء والمؤسسات الأمنية والعسكرية. وتسجل ظاهرة غير معروف مدى انتشارها، تتمثل بهجرة الشابات العازبات طلباً للعمل خارج الحدود التي كانت سابقاً حكراً على الذكور. كما أن الشابات يطرحن قضاياهن على الملأ ويشاركن بدرجة ملحوظة في التحركات الجماهيرية العامة، بل إن بعضهن أصبحن يبادرن إلى الدعوة اليها. وتقترب نسبة استخدامهن الكومبيوتر والإنترنت وولوجهن شبكات التواصل الاجتماعي من نسبة الرجال، في الفئة الشبابية المدينية خاصة. ويشهد اهتمام الشابات بالقضايا السياسية اتساعاً وإن كان لا يزال أقل من اهتمام الشباب بها.(بيضون، 2015، 63-46)

وباختصار فان الاستقلال الاقتصادي يحقق للمرأة ثلاثة مكتسبات:

حرية القرار: هي تقرر وتختار طرق تعلم أولادها والمصروفات اليومية والتخطيط الأسري.

حصولها على الاحترام والتقدير

تقديمها مبادرات ومشروعات خاصة

ويؤمن لها ثلاث فرص في تعلم المبادرة والمسؤولية والإدارة فهي جزء من فريق متكامل لا ينجح بدونها. (thawra.sy/_print_veiw.asp?FileName,2018)

3 - الأمومة وطموح المرأة اللبنانية

ظهر مصطلح ‘‘الذكاء العاطفي’’ الذي عرّف ب ‘‘قدرة المرء على مراقبة أحاسيسه ومشاعره الخاصة للتمييز بينها، واستخدام هذه المعلومات لإرشاد تفكيره وأفعاله. ومن الممكن لهذه القدرات، التي كان يشار إليها على أنها صفات الشخصية الصالحة، أن تسهم في تكوين صداقات أقوى وصحة جسدية أفضل مما يؤدي إلى حياة أكثر سعادة. وقد تضفي روح التنافس في مكان العمل الذي يتطلب الكثير من الاحتكاك الشخصي كالتعليم والمبيعات، فهذه المهن تصبح أفضل مع التدريب. وليس هناك فرصة للتدريب المكثف أكثر من رعاية الأطفال. تجبر الرضاعة أيضا الأمهات على البقاء مع أطفالهن وتشكيل علاقة اجتماعية حميمة من شأنها أن تزوّد الأم بفرصة تطور الذكاء الاجتماعي.

انطلاقاً من ذلك، تتمرن الأمهات بشكل روتيني على التفكير الإيجابي لاشعورياً كالحب والتعاطف، الذي يشكل الأساس للذكاء العاطفي. لهذه الأسباب وغيرها، يعتبر الذكاء العاطفي على الأرجح الميدان الرئيس الذي تستطيع به الأمومة أن تجعل الأم ذكية. علاوة على ذلك، تحظى الأم خلال رعاية الأطفال بفرصة استحضار التقمص[16] العاطفي وهو مكوّن رئيس من مكونات الذكاء العاطفي، بينما تعمل على صقل تقنيات ذكية تشتمل على كبح الذات وإعادة التقييم .

يظهر استطلاع أجري في الولايات المتحدة على الأزواج الذين لديهم أطفال أعمارهم ثلاثة أشهر، أن نسبة 73% من الأمهات 66% من الآباء يظنون أن أطفالهم مثاليون. إن هذا الإحساس المميّز يدفع معظم الآباء للالتزام بأطفالهم والعمل بشكل مستمر على تواصل علاقتهم بهم رغم كل المعاناة والتعب.

وينشط ذلك الإحساس دورة المكافأة في الدماغ التي تعتبر مقوياً إيجابياً في تكرار السلوك. يصف خبير مرونة الدماغ الرضاعة الطبيعية بأنها نوع مؤقت من تلاشي الهوية بالنسبة إلى كلّ من

الأم والطفل، تؤثر في دماغيهما بطريقة غامضة.

إن الأمومة هي أن ندرك من خلال رعاية الطفل أنه من الممكن للمتع الشخصية أن تعتمد على سعادة شخص آخر. ونتيجة لذلك، نتعلم مع الإلحاح كيف نفهم أحاسيس هذا الشخص ونتكيّف معه. إن هذا التقدير الجيّد يبدو واضحاً بشكل قوي، لأنه يأتي في وقت تكون فيه الأم عاطفية ضعيفة أكثر من أي وقت مضى، إذ تشبه عملية الولادة الخضوع لمنهج مكثّف في فقدان السيطرة.

إن نسبة 90% من كل التواصل البشري يتم من دون كلمات، وخلال السنتين الأوليين من الحياة يعتمد الأطفال اعتماداً كلياً تقريباً على التعبيرات والإيماءات والكلمات التي لا معنى لها. وهنا يجب على الآباء والأمهات الواعين أن يصبحوا خبراء بفك الشفرات.

إن القشرة ما قبل الجبهية في دماغ الإنسان والمسؤولة عن تقديم الأولويات وتخفيف الانفعالات هي آخر ما ينضج أثناء الطفولة. وهذا ما يساعد على تفسير تهور الأطفال وسلوكهم الخطر لاسيّما عند الذكور. وبحلول الوقت الذي تصبح فيه تلك المنطقة من الدماغ مكتملة التطور، يكون الطفل قد بلغ العقد الثاني من عمره وتكون الأم قد وجدت العديد من الفرص للتدرب على مهارات أخرى تمدّها بالمساعدة العاطفية(كاترين،2010، 173-197)[17].

1.3 الأمومة والذكاء

كان عمل الأم في الماضي يعتبر عملاً جسدياً أكثر من أي شيء آخر. أما اليوم فقد أصبح عملاً عقلياً بشكل متزايد ويجبر النساء على سرعة التفكير واتخاذ القرارات. وبعد أن فقدت شخصيات السلطة السابقة كالأطباء ومعلمي المدارس قيمتها، أصبحت الأمهات وحدهن من يحللن المعلومات. ولهذا يجب عليهنّ أن يكنّ أكثر ذكاء.

حدثت تطورات زادت من تحديات الأمومة العقلية خلال الأجيال الأخيرة:

- التيار الحديث من النظريات الذي يجعل الأمهات مسؤولات جزئياً عن تطور أدمغة أطفالهن.

- الورطات الطبية التي تواجهها بعض الأمهات، فيجدن أنفسهن الآن في أغلب الأحيان يصفن علاجات لأطفالهن كما يفعل الأطباء.

- تدهور في مستوى المدارس العامة إلى جانب ازدياد التنافس على قبولات الجامعة.

أصبح متوجباً على الأمهات أن يتعرفن على المصادر الأكاديمية ويمارسن ضغوطهن عليها وهن في نفس الوقت يشرفن على إنجاز الفروض المنزلية.

في الوقت الذي أصبحت فيه شريحة كبرى من الأمهات يعملن خارج المنزل، أصبح من أكبر التحديات العقلية التي قد تواجهها المرأة صعوبة المقدار والوقت اللذين يحتاج فيهما الأطفال إلى وجودها.

إن قضية هذه الحاجات أصبحت أكثر تعقيداً في أواخر الستينيات، حيث أكد أحد العلماء أن حاجة الأطفال المبرمجة جينياً هي التعلق بشخص واحد موثوق، يفضل أن يكون الأم. ويحذر من أن نوعية هذا التعلق تشكل ركيزة أساسية في تقرير تطور الطفل العاطفي اللاحق (كاثرين،2010، 173-197)[18].

وقد أظهرت الأبحاث أن خاصية الأمومة لدى المرأة تجعلها أكثر صبراً وقدرة على إدارة مختلف الأعمال في مختلف المجالات مما يجعلها أكثر رزانة وحكمة، وبالتالي تتفوّق على الرجل.

3.2 الأمومة وعمل المرأة

يعوق قدرة المرأة ودافعتيها نحو الإنجاز صراع الإقبال والإحجام بين أعمال الأسرة وأعمال المهنة. إذ تخشى أن تجرها نجاحات المهنة إلي الفشل الأسري. ومؤدى ذلك أن يعوق الطموح المهني الزائد لدى المرأة رسالتها الأسرية (العيسوي، 2004، 11-24). هذا ولا شك تحدٍ كبير لعمل المرأة.

فهي تتجه بعد سنوات من الالتحاق بالعمل إلى الاستقالة للتفرغ للأسرة أو بحثاً عن عمل يتيح المجال للتوفيق بين التزامات العمل والأسرة. هذا إلى جانب أسباب أخرى لترك العمل، تتعلق ببيئة العمل[19] وثقافته(ويتنبرغ و ميتلاند،2010،67،39).

شُغلت وسائل الإعلام بهاجس أرقام معدلات الولادة، وتوقعت أن ينخفض عدد سكان البلدان الأوروبية جميعها إلى النصف بحلول عام 2050، إذا استمرت الحالة على ما هي عليه. إلا أن البلدان التي تتبنى السياسات الصديقة للأسرة في مجالات مثل فرص العمل المتساوية، وإجازات الأمومة (للنساء والرجال)، والمساواة في الأجور، تتمتع عموماً بمعدلات ولادات أعلى، وعدد أكبر من النساء العاملات. وتعدّ أيضاً من أفضل البلدان أداءً في ما يتعلق بالوظائف والنمو.

في بحث علمي، ذكرت أكثر من أربعة أخماس الأمهات من الطبقة الوسطى غير المشتغلات أن السبب الذي يبقيهن في المنزل هو حاجة الأطفال لهن. وقد قسمت مجموعة الخمسين سيدة إلى ثلاث مجموعات فرعية: مجموعة بلغت نسبتها 48% قررت بأنهن لا يعملن لأنهن يحببن الأمومة ومجموعة بلغت نسبتها %36قررت بأنهن لا يعملن لأنهن يتمسكن بواجبات الأمومة ومجموعة بلغت نسبتها %15قررت بأنهن لا يعملن لأن هذا أسهل أو أكثر حرية. (الملتقى الوطني الثاني،2013-2-16)

من المفارقات أن معظم النساء في لبنان يرضعن أطفالهن من الثدي. ثم ما تلبث أن تنخفض النسبة تدريجياً، لتبلغ 14,8% للأطفال الذين يقل عمرهم عن 6 أشهر:70 %من النساء يدخلن الأغذية المصنعة في وقت مبكر، في عمر الثلاثة أشهر، مما يتسبب بتوقف الإرضاع الطبيعي. والأسباب تعود في غالب الأحوال إلى عدم تقديم المشورة للأم الحامل بشأن الرضاعة الطبيعية والأخذ بالإعلانات المضللة والعودة المبكرة إلى العمل.

في العام 2012 أجريت دراسة في كلية الصحة العامة في الجامعة اللبنانية حول العلاقة بين الإرضاع الطبيعي ومدة إجازة الأمومة، أظهرت أن العودة السريعة إلى العمل يمكن أن تتسبب بمشاكل صحية ونفسية للأم والطفل، وأظهرت الدراسة أن متوسط مدة الرضاعة عند الأم العاملة متدنٍ 7-4 أشهر، مقابل 9-10 أشهر عند النساء من غير العاملات.(جريدة الديار،5 أيار 2016)

أما عن مدى تأثير الأمومة على طموح المرأة اللبنانية، فقد تراوحت الأجوبة لدى سؤالنا للعيّنة بين:

كونها تحدّ من التطور بنسبة 40%.

ونفي كونها مؤثراً سلبياً، بل تأثيرها إيجابي ومحفز بنسبة %80.

وكونها في مكان آخر معيقاً ودافعاً في آن معاً، يسهم في إعلاء الطموح بنسبة 60%.

قالت إحداهن: ‘‘لا أعتبرها معيقة لأن الأمومة إحساس ليس له مثيل. بمعنى صلاحيتي كأم أهم من تحقيق طموحاتي. ولكن أسعى ليفتخر بي ابني’’. وقالت أخرى:’’ تحفز الأمومة طموحي لأكون قدوة ومدعاة فخر لأولادي».

وأشارت أخرى إلى تأثير الأمومة على الطموح، قائلة: «هفي بعض الأحيان، تعيقني، لأنني غير قادرة على استثمار كل وقتي وجهدي في السعي لتحقيق أهدافي، ولكن حققت ما أريد حتى اليوم، وسوف أستمر في القيام بذلك في المستقبل».

وأشارت ثلاث سيّدات أخريات إلى أن الواجبات تجاه الأولاد ودراستهم وتفضيل نجاحهم على النجاح الشخصي يعيق طموحهنّ في مكان ما. تقول إحداهنّ:"لم يكن في استطاعتي ترك أمورهم وإعداد طعامهم للخدم فآثرت الاهتمام بهم بنفسي رغم عدد ساعات دوام عملي الطويلة، يكفيهم غياب والدهم عن المنزل معظم الوقت». وتقول أخرى:» الأمومة أولوية لديّ، هي تمنعني من السفر وإن أثّر ذلك على تقدمي العلمي، فأنا غير متذمرة، لأني مقتنعة بأولوياتي.»

لا ريب أن الأمومة تظلّ بظلّها الوافر على فاعلية المرأة وإقدامها. وهذا ما نستشعره بين أسطر وكلمات السيّدات اللواتي وإن اعترفن بتأثير الأمومة على طموحهن، إلّا أنهن يفخرن بها في قرارة أنفسهن، فهي مسؤوليتهن الأولى في هذه الحياة ولعل هذا يشكّل مدعاة فخر واعتزاز لهن، فإعداد جيل ينهض بالمجتمع قدماً، جدير بالتضحية وبذل الغالي والرخيص من أجله. وإن كان هذا يستأثر بجزء غير يسير من نجاحات المرأة وتصدرها المناصب العليا والمقامات الرفيعة. هذا ولا شك تضحية نبيلة لا نجدها إلّا عند الأم الراقية.

ولئن كانت الأمومة داعمة لطموح المرأة، إلا أنّ عملها من جهة أخرى يؤثر سلباً على أمومتها. وإن سعت وبذلت جهدها للحول دون هذا التأثير. إلا أن هذا الأخير تضيق دائرته مع تفهم المرأة ورقيّ فكرها وإحاطتها بمدركات الأمور.

لدى سؤال الرجل: ما مدى تأثير الأمومة على طموح زوجتك؟ كان جوابه وفق التالي: (انظر الجدول أدناه)

الجدول 15: تأثير الأمومة على طموح المرأة

السؤال: ما مدى تأثير الأمومة على طموح زوجتك؟	العينة)21 رجلا)
إيجابي جداً	1
إيجابي	10
لا تأثير	6
سلبي	3
سلبي جداً	1

إذًا، كان تأثير الأمومة على طموح النساء جيداً برأي أكثر من نصف الرجال، وسلبياً برأي أربعة منهم، في حين نفى ستة أي تأثير لها. وعلى ذلك لم يتفق الرجال على مدى تأثير الأمومة على الطموح، كما لم تتفق النساء في هذا السياق. علماً أن مشاركة الرجل المرأة في الاهتمام بالأطفال وحصوله على عطلة عند ولادة الطفل تخفف من وطأة تأثير الأمومة، على طموحها المهني(Tremblay, 2004 Dolan, Bejarano et Tzafrir, 2011).

4 - المرأة واعتلاء المناصب العليا

في بحث أجرته مؤسسة "كاتاليست الاستشارية الأمريكية"، تفحصت فيه الرابطة الجامعة بين القائدات من النساء وأداء شركات لائحة "مجلة فورتشن" الخمسمئة، وجدت المؤسسة أن مجموعة الشركات التي يرتفع فيها معدل تمثيل النساء في فرق إدارتها العليا تفوقت في الأداء على تلك التي انخفض فيها معدل تمثيل النساء(كاتليست، 2004).

تبع هذا البحث، بحث آخر أجرته المؤسسة عام 2007، تناول مجالس إدارات الشركات (الخمسمئة)، فوجد أن الشركات التي تضم أعلى نسبة من المديرات كانت أكثر ربحية وكفاءة في المعدل الوسطي من تلك التي ضمت أقل نسبة منهن. (ويتنبرغ و ميتلاند،2010، 53،51)

لماذا لا يتم الاعتراف بالمرأة والاحتفال بها، مثل الرجال؟ لماذا لا نتساءل حتى عن غيابها؟ وإذا كانت القوانين اليوم تكفل على ما يبدو المساواة في الوصول إلى مختلف التخصصات الأكاديمية والمهنية من جانب النساء والرجال، فكيف يمكن أن يفسر السبب في أنه حتى اليوم، يكرّس عدد أقل من النساء؟(Detrez , 2016)

أشارت المستشارة الألمانية "أنجيلا ميركل" إلى تدني مستوى تمثيل المرأة في الوظائف العليا، مؤكدة ضرورة تصحيح هذا الخلل، لمساعدة أوروبا على جعل اقتصادها من أكثر اقتصادات العالم دينامية.(ويتنبرغ وميتلاند،2010،56،26).

قبل زهاء عقد من السنين، ساد اعتقاد أنه عندما تتحقق المساواة في التعليم[20]، سوف تحتل المرأة مكانها الصحيح والمناسب في عالم العمل. يبدو أن هذا التوقع كان خاطئاً: بقيت النساء غالباً مستبعدات عن بعض القطاعات الاقتصادية ومن المراكز الإدارية العليا في الشركات وبقيت الأغلبية الساحقة محصورة في المراتب الإدارية المتوسطة أو دونها. فتركزت أعمالهن في مجالات مثل: الرعاية الصحية والتعليم والضيافة، وعملن غالباً بدوام جزئي بأجر أقل من أجر الرجال، إذ إنه حسب أرقام الدراسة الوطنية للأحوال المعيشية للأسر في العام 2007، بلغ هذا المتوسط 687 ألف ليرة لبنانية لدى الذكور و661 ألف ليرة لبنانية لدى الإناث(التقرير السنوي،2015)

أغلبية العاملين في لبنان هم من المستخدمين بنسبة 70% تليهم فئة الأفراد العاملين لحسابهم الخاص بنسبة 21% وحوالي 8% هم أرباب عمل وشركاء. تغيب المرأة عموما عن فئة أرباب

العمل[21] وتظهر بشكل دائم في فئة المستخدمين، حيث يحتل «هالرجال 82% منها مقابل 18% للنساء». البطالة في لبنان 10%، 15% لدى النساء و8% لدى الرجال(توتليان،2014).

مع 47 ٪ من النساء العاملات، يمكن للقطاع المصرفي أن يفخر بتحقيق التكافؤ بين الرجل والمرأة. ومع ذلك، فإن وجودهنّ يتناقص مع ارتفاع واحد في السلّم حتى الاختفاء تقريباً من أعلى الوظائف أو مجالس الإدارة. (Rozelier, 2017)

تقول سرور، كبيرة المديرين التنفيذيين في «هبنك الائتمان اللبناني» :«ه47٪ من موظفي البنوك اللبنانيين هم من النساء، لكن من بين 67 مصرفًا، ليس هناك امرأة واحدة مسؤولة» (Rose , 2017)

وعلى الرغم من رجحان حصة الإناث في التعليم الجامعي، لا يزال العنصر النسائي ضعيف التمثيل في إدارة الجامعات (التقرير السنوي 2015)

وفي الإعلام، من النادر أن تتولى المرأة المنصب الأعلى في المؤسسة الإعلامية وفي حال اضطلاعها بمسؤولية تحرير، يكون القرار لمن يتقلدّ المسؤولية الأعلى في المؤسسة الإعلامية. وهو ما يثبت قاعدة أن القرار مذكر أولا في المؤسسات الإعلامية العربية. (رمزي2001)

1.4 في الحياة السياسية

ظل النظام الديمقراطي في لبنان قاصراً عن تجديد الحياة السياسية وتحديثها، رغم وجود بيئة حقوقية أتاحت للمرأة اللبنانية منذ عام 1953 حق الترشح والانتخاب. إلاّ أنها لم تدخل الندوة البرلمانية إلاّ متأخرة فالتشريعات لا تكفي، بل يتطلب الأمر إجراء تعديلات أساسية في الأعراف الاجتماعية والثقافية وأسلوباً جديداً تماماً في التفكير لا يعتمد القولبة الخطية للرجل والمرأة وخياراتهما، بل تحل محلها فلسفة جديدة تعتبر جميع الناس عناصر فاعلة أساسية للتغيّير.

فالموقف من النساء لا تقرره القوانين أو التشريعات فحسب، بل هو مرتبط بمنظومة القيم الأبوية التي تؤطر موقع المرأة ومكانتها في المجتمع.

وعلى الرغم من كون لبنان أول بلد عربي يعطي المرأة الحق بالترشح والتصويت منذ عام 1957، لم تستطع المرأة اللبنانية التي تشكل 56% من الشعب اللبناني، أن تجد لها موقعا في نادي السياسة.

لم تتعدّ مشاركة المرأة في البرلمان اللبناني في أحسن حالتها، ست نساء من أصل 128 نائباً جميعهن وصلن بقرار من رجل، وتعويضاً عن غياب الزوج أو الأب. فيما اخترقت بضع نساء المناصب الوزاريّة، لكن بقرار من الرجل أيضاً، وليس بشكل مستقل(شمص، 2014)

أثبتت التجارب العالمية بأن الخطوة الضرورية لخرق الحاجز الإسمنتي الذي أشاده الرجل عبر التاريخ، هي فرض كوتا نسائية بنسبة مبدئية 30% ريثما يتعوّد الرجل على وجودها ويصبح عملها في القرار السياسي طبيعياً ويتكامل مع عمله؛ لأنّ كليْهما يشكل هذا المجتمع ويتأثران بالقرارات السياسية.(موفق، 2018)

وتناضل الحركة النسائية من أجل استحداث قانون انتخاب عصري يعتمد النسبية مع اعتماد حق الحصة للمرأة (الكوتا)، مرحلياً من أجل ترسيخ فكرة مشاركتها الحقيقية في الحياة السياسية ووضع آليات ديمقراطية لتطبيقها، وذلك انسجاماً مع المادة الرابعة من اتفاقية سيداو ومع توصيات المؤتمر النسائي العالمي الرابع المنعقد في بكين العام 1995. إلاَّ أن نسبة النساء المنتخبات في المجالس البلدية قد ارتفعت من 1,9% في العام 2004 إلى 4.68% في العام 2010. والنسبة الأعلى هي في بيروت حيث بلغت مشاركة المرأة 12,5% في حين أن النسبة الأكثر تدنياً كانت في محافظة النبطية جنوب لبنان، حيث بلغت)1.45%. (الصايغ, 6,2018) [22]

realpagex0072xفي البرلمان[23]، في السلطة التنفيذية، في الاحزاب [24]وفي النقابات لا تزال مشاركة المرأة ضعيفة.[25] (رشوان، 2011)

2.4 المرأة في سلّم السلطة

لا تفترض آليات الوصول إلى السلطة في مجتمعنا تقدماً في درجات العلم ولا تمرساً بمهن معينة، اللهم إلا بمقدار ما يسوغ هذا التقدم وذلك التمرس للتفضيل بين متكافئين في الإطار الصارم الذي يحيط بقواعد اختيار القادة وآلياتها(صيداوي,2002,:44-48).

السؤال الذي يطرح نفسه دوماً: لماذا لا تتقدم المرأة صعداً في سلم السلطة، بالرغم من أنها تقدمت في مجالات العلم والعمل والنشاط الاجتماعي؟

وأين المرأة اليوم من اعتلاء المناصب العليا في الإدارة والسياسة؟

لدى طرح هذا السؤال على العيّنة، كان جواب الأغلبية بأن المرأة اللبنانية تثبت يوماً بعد يوم أنها قادرة على استلام المناصب المهمة في كافة القطاعات الرسمية والخاصة. وعلى الرغم من وجود الكفاءات، إلا أنه من الأسف، بل من المخجل، أن دور المرأة اللبنانية مغيّب عن الحياة السياسية وقد غيّبت معه كفاءاتها وإمكانياتها. «هففي لبنان لسياسة الوساطة والإمكانيات المادية

والمحسوبيات والغلاء المعيشي كل التأثير»، أجابت إحداهن. فهي التي تقرر وتحدد توجهات المجتمع ومصيره. وقد أكّدت أخريات هذا المنحى مشيرة إلى الفساد السياسي والأمني والاجتماعي في لبنان وانعدام ارادة التغيير وسيطرة المحسوبيات.

وتحت عنوان آخر، أرجعت سيّدة تنحّي المرأة عن المناصب الإدارية العليا، إلى تفضيل الرجال على النساء في كثير من المناصب. فضلاً عن ضعف الأخلاق في المجتمع الذي يحول دون تقدم المرأة في الكثير من المناصب وخاصة السياسية. ورفض العمل بناءً لمعطيات بيئية واجتماعية غير ملائمة.

ومن جانب آخر كان الرد لدى الأقلية من النساء بأن الرجل مؤهل أكثر للإنتاج والقيادة، خاصة إذا وجد الدعم والراحة في بيته، مؤكدات أنه «همن خلال التجارب لم نجد في تولي المرأة للمناصب إلا زيادة في حالات الطلاق وتفلت الأبناء».

في ضوء هذه الأجوبة، يمكن حصر أسباب عدم اعتلاء المرأة اللبنانية المناصب العليا، في الفساد الإداري أولاً، ذكورية المجتمع وتفضيله الرجل على المرأة في اعتلاء المناصب ثانياً، وهذه واقعة حياتية لا يمكن إنكارها، إقرار بعض النساء بتأهل الرجل للقيادة أو الإدارة، وربما ذلك مرجعه إلى انشغال المرأة بمهام أجل وأكبر وهي إعداد أطفالها لقيادة المجتمع. فلطالما غالبتها عاطفة الأمومة وحالت دون وصولها لمرادها المنشود في حياتها العملية.

أما الرجل فقد كان جوابه إزاء سؤاله «هل اعتلت المرأة اليوم المناصب العليا في الإدارة»: (انظر الجدول أدناه)

الجدول 16: اعتلاء المرأة المناصب العليا

السؤال : هل اعتلت المرأة اليوم المناصب العليا في الإدارة؟	العينة (21 رجلا)
غالباً	2
أحيانا	17
نادراً	2

يتبين من خلال الأجوبة، أن الرجال لا يجزمون اعتلاء المرأة دوماً للمناصب العليا ولا يجدون بأساً في ذلك.

أما عن الموانع التي حالت دون بلوغ المرأة مناصب أرقى من منصبها في العمل، أجاب الرجل (انظر الجدول أدناه)

الجدول 17: موانع المناصب العليا

السؤال: الموانع التي حالت دون بلوغ المرأة مناصب أرقى من منصبها في العمل	العينة (21 رجلا)
موانع من الأولاد	9
موانع من المجتمع	11
التدخلات السياسية والطائفية	1

جاءت الموانع محصورة بين الأولاد والمجتمع، لم يكن للرجل نصيب منها أبداً. فهو على حدّ قوله داعم لزوجه لا مثبّط لرقيّها وعلوّ منصبها. وقد بيّنت الدراسات أن التوفيق بين مسؤوليات العمل والأسرة يشكل تحديًا بحد ذاته بالنسبة إلى النساء اللواتي غالبًا ما يتحملن مسؤولية رعاية الأطفال والمهام المنزلية (Barrère-Maurisson,2008 & Tremblay). في هذا السياق، يمكن القول إن اعتلاء المرأة مناصب عالية يمثل ضغطًا إضافيًا لدى العديد منهن، الأمر الذي قد يدفعهن إلى قبول المناصب المتوسطة التي تسمح لهم بتكريس أكثر أوقاتهم لأولادهم (BIT, 2004; (Laufer, 2005; Marchand, Saint- Charles, & Corbeil, 2007; Boulet, 2013

وهنا يجدر بنا سؤال المرأة اللبنانية السؤال المحوري التالي: هل تجدين نفسك في العمل الذي تستحقينه؟

أجابت إحدى عشرة سيدة بالإيجاب، ست منهن يعتقدن بأنهن قد حققن طموحهن في الحياة وخمس لم يحققنه بعد إلا أنهن على الطريق الصحيح لتحقيقه.

وهذا بالتأكيد يليق بسيّدات يحملن الشهادات العليا ويسعين بكلّ ما أوتين من جهد وعزم لإتمام مسيرتهن التربوية في الأسرة والمجتمع.

في حين أجابت أخريات بالنفي، جازمات بعدم تحقيق طموحهن في الحياة لأسباب يضيق حصرها، فهنّ أمام واقع يغالبنه، فتارة يغلبنه وتارة يغلبهنّ، وهن على ما يبدو اليوم في دورة من الاستسلام.

وتعتقد أربع سيدات فقط من العيّنة بأنهن قد اعتلين المنصب الذي يتقن إليه. وهذا دون أدنى شك، نتيجة مرضية إزاء الواقع الذي تحياه المرأة اللبنانية، حيال الكم الواسع من التحديات التي تواجهها.

بدوره يجيب الرجل في هذا السياق، معتبراً أن المرأة قد نجحت في اعتلاء المنصب الذي تنشده (انظر الجدول أدناه)

الجدول :18نجاح المرأة في اعتلاء المنصب الذي تنشده

العينة(21 رجلا)	السؤال: نجاح المرأة في اعتلاء المنصب الذي تنشده
3	غالباً
14	أحياناً
2	نادراً
1	أبداً
1	لا أعرف

يتبيّن من خلال الأجوبة أنّ الرجل متفائل بتحقيق المرأة طموحها في عملها وبالوصول إلى المنصب الذي تصبو إليه. وربما ذلك عائد إلى طموح المرأة الكبير في تحقيق المزيد من النجاحات في عملها. وتتوافق هذه النتيجة مع ما أثبتته النتائج التي أصدرها التقرير العالمي حول المزيج في العمل (2016). فقد تبيّن أن فرص العمل المتوفرة متشابهة بالنسبة للمرأة والرجل. يقابل ذلك تفاؤل أقل لدى المرأة بأشواط. هذا وقد بينت الدراسات التي قامت بها

au Féminin et Accenture Confédération (2003),Grandes Ecoles
Française de l'Encadrement 1997)، أن النساء لا يتقدمن لشغل مناصب مهمة إما لعدم رغبتهن في ذلك أو لأنه يتم استخدامهن على أنهم أقل طموحاً وخبرةً عملية من الرجال.

ومثل هذا التفاؤل كان تفاؤل الرجل لدى سؤاله عن مدى تحقيق المرأة لطموحها في الحياة بشكل عام: (انظر الجدول أدناه)

الجدول 19: تحقيق المرأة لطموحها في الحياة

السؤال: مدى تحقيق المرأة لطموحها في الحياة بشكل عام	العينة)21 رجلا)
غالباً	10
أحياناً	8
لا أعرف	2
أبداً	1

يتبيّن من خلال الأجوبة أنّ المقرّين بتحقيق المرأة لطموحها ثمانية عشر رجلاً [26].

5 - تحديات في وجه تطلعات المرأة اللبنانية

إزاء ما تمّ استعراضه في هذا البحث وعطفاً على الدراسات التي تمّ الاطلاع عليها في هذا المجال، نخلص إلى أن أوّل التحديات التي تواجه تطلعات المرأة اللبنانية تمحورت حول:

1.5 العوامل البيولوجية

أشارت دراسة جديدة، إلى أن النساء أسوأ في التزام المواعيد النهائية من الرجال وأداؤهن أقل جودة حين يعملن تحت ضغط الوقت، حيث أجرت الدراسة امتحاناً للنساء والرجال من دون مهلة زمنية، فتفوّقت النساء على الرجال، ولكن هذا التفوق تراجع كثيراً عندما تم تحديد موعد نهائي للامتحان.

وأشار الباحثون الإيطاليون القائمون على الدراسة، إلى أن هذا الأمر قد يكون أحد الأسباب التي تجعل عدد النساء أقل في المناصب العليا، وقد يكون ذلك سبباً للفجوة بين الجنسين في سوق العمل، إذ إن حصول النساء على وظائف ذات مكانة عالية يتطلب التعرّض للعمل تحت ضغط الوقت جزئياً. وأضافوا أن المرأة قد تتجنّب البيئة التي تضعها تحت ضغط الوقت من الأساس، لأن لديها قدرة أقل على التعامل معها.(الديار، 2016)

وقد أكّدت ذلك سيّدة من العيّنة قائلة إن التحدي الأكبر الذي يواجهها يكمن في سوء تنظيمها لوقتها.

2.5 العوامل الاجتماعية

لا نزال نجد العنف الأسري، الاغتصاب، التحرش الجنسي، جرائم شرف، الزواج القسري، زواج القاصرات، النظرة الدونية والسلبية والتسليعية لجسد المرأة، والقوانين الاجتماعية الصارمة

التي تتحكم بأسلوب الحياة وأسس العلاقات مع الرجل والوصاية التي يفرضها.(شمص، 2014)

تندرج العوامل الاجتماعية تحت بوتقة من التحديات: تحديات من الزوج، المجتمع، الأولاد وأخرى من العمل.

تحديات من الزوج: كرّست أربعٌ من السيّدات هذه التحديّات في المرتبة الأولى، استناداً إلى رؤية الزوج أن واجب الأم الرئيسي هو العناية بالبيت والأولاد. ولا مانع من الدراسة أو العمل عند عدم تأثيره على ما سبق. تقول إحداهن:" الزوج يريد تحطيم طموحي ليسيطر علي كرجل حفاظاً على ذكوريته". وتقول أخرى:" الخوف من الفشل وعدم الرغبة بارتكاب الأخطاء أمام الزوج مما يسبب الاحراج وعدم االثقة بالنفس". ودعمتها سيّدة أخرى بحصر التحدي الأساسي في عدم امتلاكها الجرأة الكافية، وثلاث منهن اعترفن بأن الزوج قد يحدّ من التطور بنسبة تتراوح بين 30 و50%.

وفي هذا السياق، أكّدت دراسة Castelain أنه رغم التفاهم الظاهر بين الزوجين في حياتهما الزوجية ولاسيّما في تقاسم الأدوار، إلا أن الرجل يبقى غير راضٍ عن عمل المرأة. (Castelain, 2015) فمفهوم السيطرة الذي يحبّذه الرجل في حياته الزوجيّة، يجعله يرفض فكرة عمل زوجته لأنه يفقده السلطة لعدم إمساكه جميع الأمور الماديّة، وفي هذا الشعور عمليّة نفسيّة لا إراديّة الا أن أي ثنائي واعٍ ومتفهّم، لن ينظر إلى الأمور بهذه الطريقة.

ومن جانب آخر قد يكون الزوج داعماً للزوجة، إلّا أن هذا الموقف لا يخلو من شعور المرأة بالذنب لعدم إعطاء زوجها حقّها من الرعاية والاهتمام. بل وتجد إحداهن بأن تطور الزوج أولوية.

في كلا الجانبين، تشعر المرأة بالتحدي تجاه الزوج.

ولكن قد يكون تأثير الزوج في بعض الأحيان على طموح المرأة إيجابياً، فخمسٌ من السيّدات أكدن بأن الزوج هو الداعم الأول لأحلامهن بنسبة تتراوح بين 80 و100%، فدوره في هذا السياق جدّ إيجابي. وهذا ما أكّده الرجل في جوابه.

(انظر الجدول أدناه)

الجدول 20: تأثير الزوج على طموح المرأة

السؤال: تأثير الزوج على طموح المرأة	العينة (21 رجلا)
إيجابي جداً	11

إيجابي	5
لا تأثير	3
سلبي	2

يتبين من خلال أجوبة الرجل مدى تأثيره الإيجابي على طموح المرأة (زوجته) وهذا يتوافق مع ردوده السابقة التي يعتبر فيها نفسه داعماً مستمراً للمرأة.

تحديات من المجتمع: تتمثل في العنف الاجتماعي في فرض الحصار على المرأة وعدم السماح لها باتخاذ القرارات أو الاستماع إليها أمام الآخرين وعدم المشاركة والعمل في الأنشطة الثقافية الأخرى ما يشعرها بعدم تقديرها لذاتها[27].(القواسمة، 2010، 14-17)

وقد أكّد أربعة رجال هذا العنف الاجتماعي في فرض الحصار على المرأة وعدم الاستماع إليها.

تدخل ضمن هذه التحديّات العوامل الأيديولوجية التي تتمثل بالنظام الأبوي وذلك من خلال الهيمنة الذكورية[28] على ثقافة المجتمع.(ربابعة، 2015، 16-18) لتعمل على تكريس بقاء المرأة النهائيّ في بيتها، مع ما يضاف إلى تلك الصورة، من تبعيّة، ونكران جنونيّ للذات التي لا تستمد وجودها إلا من خلال منظومة العائلة.(أبي نادر وبعقليني،2008،187)

وقد اعترف ستة من الرجال وهو عدد لا يستهان به من العيّنة، بهذا النظام الأبوي الذي يتمثل في الهيمنة الذكورية على ثقافة المجتمع التي تضع بصماتها جليّة على طموح المرأة.

ولكن، عندما تثبت المرأة نفسها، يحترم أعضاء الأسرة خيارها. فدورها لا يستهان به. هي تدير عدة لبنات في الحياة الأسرية. تمنح الرجل فرصة قضاء أوقات حميمة مع أولاده، مخفّفة عنه الأعباء الأسرية الملقاة على عاتقه. وهذا ما يرفضه بعض الرجال ويتقبله البعض الآخر ويتأرجح الآخرون بين هذين الخيارين.(Castelain, 2015)

خمس سيّدات كرّسن هذا النوع، بنسب تتراوح بين 10 و60% تتمثل في نظرة المجتمع السلبية لطموح المرأة المتزوجة عندما يتعدى طموحها حدود الزوج والمنزل والأولاد. تقول إحداهن: «هالمجتمع لا يشجع طموحي لأنه بطريركي ذكوري هدفه تعظيم الرجل وتحطيم المرأة

وحصرها في الإنجاب والمنزل». إلا أنهن يعملن على تجاهل هذه الضغوطات الاجتماعية ويحاولن عدم العمل فيما يتوقع المجتمع منهن ويفعلن ما يؤمنّ به فقط.

وأشارت أخريات إلى موانع دينية، عنصرية، طائفية وماديّة.

وأربع منهن نفين تأثير المجتمع السلبي على طموحهن، فهو وإن وجد، إلا أنه محدود لا كلمة له.

بل إن الأخريات قد أشرن إلى أنه يتراوح بين السلبي والإيجابي.

بدورها تفاوتت ردود الرجال عن مدى تأثير المجتمع على طموح الزوجة، وتراوحت مثل ردود النساء بين التأثير الإيجابي ونفي التأثير بنسبة. (أنظر الجدول أدناه)

الجدول 21: تأثير المجتمع على طموح الزوجة

السؤال: مدى تأثير المجتمع على طموح الزوجة	العينة (21 رجلا)
إيجابي	12
سلبي	
سلبي جداً	1
نفي التأثير	4

تحديات من الأولاد: ثلاثٌ أخريات كرّسن هذا النوع الذي يتمثل في الاهتمام بالأولاد وطلباتهم وتحصيلهم الدراسي الذي يستهلك معظم الوقت، تقول إحدى النساء: "أن يكون لديك طفل مسؤولية كبرى، تتصدّر غيرها من المسؤوليات. أتمنى لو أستطيع إعطاءه المزيد من الوقت، إلا أن التزامات العمل تحول دون ذلك. وهنا أيضاً، لا أستطيع الإحاطة الكاملة بكل ملابسات عملي بسبب التزاماتي تجاه أولادي. حتى إنني أشعر في بعض الأحيان بالتقصير حيال أولادي وعملي معاً. وأتمنى لو أعمل بشكل أفضل".

هذه هي دوماً هواجس المرأة العاملة، تراها دوماً في عناء مستمر، لا تدري كيف تجمع بين مسؤوليتها كأم ومسؤوليتها في عملها خارج البيت.

تحديات في مجال العمل: تبنّت هذه التحديات خمس سيّدات. تقول إحداهن: ''يكون العمل أحياناً كثيراً بدرجة غير معقولة، لا أحب تضييع الوقت على توافه الأمور، ولكن قد يحدث ذلك أحياناً''.

وأشارت أخريات إلى تحديات أخرى تتمثل في الروتين والمنهجية المتبعة في العمل التربوي والظروف النفسية والمعيشية الضاغطة والوضع والمستوى الفكري العام في لبنان.

3.5 التنشئة الاجتماعية والمناهج

التنشئة الاجتماعية والمناهج التربوية المدرسية التي تعالج المواضيع والمواقف، تعطي شأناً أعلى للذكور، حيث القوة والشجاعة والثبات، مرادفات للرجولة. كما أنها تكرّس الخضوع والطاعة والتبعية. ولاتشجع التفكير النقدي الحر. وتتجنب تحفيز الطلاب على نقد المسلّمات الاجتماعية أو السياسية وتقتل فيهم النزعة الاستقلالية والإبداع.

وقد أشار رجل واحد فقط إلى تأثير المناهج التربوية المدرسية على طموح المرأة.

وظهرت دراسات أخرى[29] تؤكد أن الذكور والإناث يتعرضون لتنشئة اجتماعية متباينة، سواء في سياق الأسرة أو المدرسة (Duru-Bellat, 1994, 1995). فالأهل يظهرون توقعات ومواقف متباينة وفقا لجنس أطفالهم (Zaouche-Gaudron & Rouyer, 2002). ويمتد تأثير التنشئة الاجتماعية المتباينة إلى خارج نطاق الأسرة ليشمل تصوراتهم عن الذات. يُكتسب التباين بين أدوار الجنسين الاجتماعية منذ سن مبكرة من خلال تعزيزات أسرية ومجتمعية. ذكور وإناث يقومون تدريجياً ببناء تصورات فيما يتعلق بقراراتهم واختياراتهم.

وتؤكد دراسة (Duru- Bellat, 2008) بدورها على وجوب إعداد الأسرة بشكل أفضل الذكور والإناث للعب أدوار الجنسين، من مرحلة الطفولة حتى مرحلة الرشد.

4.5 الأوضاع الأمنية

تزيد الأوضاع الأمنية المتوترة والحروب حالات اليتم والترمل والفقر وتصيب المرأة أكثر من غيرها وتضاعف من مسؤولياتها ومشاكلها. فضلاً عن الضغوطات الإقليمية والتدخلات الدولية التي تزيد من تفاقم الأزمات الداخلية وتربك الأوضاع السياسية والاقتصادية والاجتماعية، لتصبح الأوليات أموراً أخرى.

وقد أشار خمسة من الرجال إلى هذه الأوضاع الأمنية لما لها من أثر مباشر على طموح المرأة.

5.5 الأوضاع القانونية

يمنع على النساء إعطاء الجنسية لأولادهن، يتعرضن لإجحاف كبير في بعض قوانين الأحوال الشخصية الطائفية، من الإرث والطلاق وحضانة الأولاد والسفر، ويتعرضن للتمييز في قوانين العمل والضمان الاجتماعي والعقوبات وقانون التجارة. (شمص، 2014)

فضلاً عن البرامج والأنماط الاستهلاكية و"الموضوية» التي تمارس عنفاً غير مسبوق على المرأة لاسيّما تلك التي تعاني من ضائقة مالية ولا تتمتع بالمواصفات الجمالية المعروضة على شاشات التلفزة. (عيسى،2008، 27)

6.5 الهيئات والمنظمات النسائية

تمارس الهيئات والمنظمات النسائية وغيرها من السلطات العليا بدورها ضغطاً متواصلاً على المرأة اللبنانية من أجل اعتماد قوانين خاصة.[30]

وقد أشار خمسة من الرجال إلى الضغط المتواصل من قبل المنظمات النسائية كتحدٍ يحول دون تحقيق المرأة اللبنانية لرؤاها وطموحها.

وخلاصة الأمر أن المرأة اللبنانية مستبعدة عملياً اليوم من مناصب صنع القرار في كلا القطاعين العام والخاص، وهي بالتالي متخلفة عن جيرانها في المنطقة مثل العراق والأردن. مع أنّها تتمتع بحظوظ أكبر للحصول على الخدمات التربوية مقارنة بأغلبية النساء في سائر أنحاء منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا.(الديار،2016)

الخاتمة

1.6 ملخص نتائج الدراسة

خلصت هذه الدراسة إلى نتائج عدّة أولاها:

1. اعتراء الرجل شعورا بالتفوق والاستعلاء على المرأة، رغم تأكيد الأبحاث العلمية لامتلاك المرأة طاقات فكرية وذهنية قويّة ودماغا يعمل بنفس الكفاءة التي يعمل بها دماغ الرجل.

2. اعتراف الرجل بجهود المرأة على أرض الواقع متناسب مع إقرار المرأة باستثمار قدراتها الفكرية والذهنية.

3. تراوح مجال استثمار طاقات المرأة بين المجتمع والأسرة والعمل بنسب تفاوتت بين 50 و 80% توافق عليها الرجال والنساء معاً.

4. استياء القسم الأكبر من النساء، لعدم رضاهن عن هذه النسبة، مبديات طموحهن لتقديم المزيد.

5. استبعاد الرجل كونه عائقاً للمرأة في استثمارها لقدراتها، إذ تكمن التحديات عنده جلّها في المجتمع والأولاد والعمل.

6. مساهمة المرأة بشكل فعّال في كافة القطاعات الثقافية، الاقتصادية، الإدارية، الطبية والاجتماعية، وبشكل بسيط في السياسة. ويتوقع أنها ستحتل مواقع سياسية مهمة في المستقبل. وترتبط هذه الأدوار ارتباطاً وثيقاً بطموحها لأنها تصل من خلالها إلى إرضاء الذات وتحقيق الهدف.

7. تفاؤل الرجل في تحقيق المرأة طموحها، فدورها يبدأ مع تربية الأولاد والحفاظ على جمع شمل الأسرة والأعمال المنزلية ثمّ دورها كرافد اقتصادي للأسرة، ثمّ بنسبة أقل دورها في الدعم النفسي للزوج وأخيراً دورها في الأعمال الخيرية التطوعية بنسبة ضئيلة.

8. إيجابية واقع عمل المرأة عند القسم الأكبر من الرجال، فهو باعث على الثقة لها ولأولادها، رافع لتقديرها، لذاتها، مع ضمان علاقة تضامنية بشريكها ومكسب مادي ومعنوي لها ولأفراد أسرتها ولمجتمعها. وسلبيته عند القسم الأقل منهم، أنه منافس لأدوارها «هالطبيعية»، متعدّ على شخصيتها الأنثوية، مسبب للاضطرابات النفسية لأولادها وشريكها، مصدر للتوتّر ومشاعر للذنب تجاه أسرتها، باعث على مشاعر تنتاب الزوج بانخفاض قيمته في نظرها. وهذا يستلزم تباعاً رضى الرجل عن واقع عمل المرأة أو سخطه.

9. مساهمة المرأة اقتصادياً على أرض الواقع تسهم في استقلال المرأة اقتصادياً في المجتمع. وهو ذو مدلول إيجابي عند القسم الأكبر من الرجال. أما القسم الباقي فيعتبره ذا مدلول سلبي، وفي هذا كل الانسجام مع العقلية الذكورية المهيمنة التي ترفض منح أي إيجابية لاستقلال المرأة اقتصادياً.

10. تفاوت الرأي في مدى تأثير الأمومة على الطموح عند كلٍ من المرأة والرجل على السواء.

11. حصر أسباب عدم اعتلاء المرأة اللبنانية المناصب العليا، في الفساد الإداري أولاً، ذكورية المجتمع وتفضيله الرجل على المرأة في اعتلاء المناصب ثانياً، تأهل الرجل للقيادة أو الإدارة ثالثاً. وربما ذلك مرجعه إلى انشغال المرأة بمهام أجلّ وأكبر وهي إعداد أطفالها لقيادة المجتمع.

وقد جاءت الموانع من وجهة نظر الرجل محصورة بين الأولاد والمجتمع، ولم يكن للرجل نصيب منها أبداً.

12. تفاؤل الرجل بتحقيق المرأة طموحها في عملها وفي حياتها بشكل عام، أكثر من تفاؤل المرأة بأشواط. وربما ذلك عائد إلى طموح المرأة الكبير في تحقيق المزيد من النجاحات في عملها.

13. تحديد تحديات تطلعات المرأة اللبنانية في العوامل البيولوجية، العوامل الاجتماعية تمثلت في المجتمع، الزوج، الأولاد والعمل، التنشئة الاجتماعية والمناهج، الأوضاع الأمنية، الأوضاع القانونية والهيئات والمنظمات النسائية.

1.7 توصيات ومقترحات

في ختام حديثنا عن تحقيق المرأة لرؤاها وطموحها نعود ونؤكد على النقاط التالية:

1. تأمين خدمات وسَنّ قوانين عمل تراعي خصوصية المرأة العاملة الزوجة والأم وتسهل الجمع بين عملها الوظيفي وواجباتها في البيت للتخفيف من حدة صراع الأدوار الذي تعيشه، ضرورة اتّخاذ إجراءات من قبل الحكومة، القطاع الخاص والمنظمات الغير حكومية للحد من اللامساواة بين الرجل والمرأة وذلك بسن قوانين ضد التمييز فيما بينهما سواء في العمل أو في المجتمع، ووضع سياسات في العمل تساعد المرأة على التوفيق ما بين الحياة المهنية والحياة العائلية وتخفف من حدة صراع الأدوار الذي تعيشه.

لعل هذه التوصية تتفق مع دراسة الصويان 1421هـ.

2. تكييف المناهج المدرسية من المراحل المدرسية الأولى وكذلك الممارسات التربوية والمدرسية بشكل يلغي التمييز والأفكار النمطية ما بين الجنسين(OCDE,2018) وينشئ الفتى على القوامة الصحيحة تجاه الفتاة أي تحمل مسؤوليتها كزوجة وأخت بحب ووفاق وليس باستعلاء وكبر.

3. توعية المجتمع لتنشئة اجتماعية وأسرية واعية تترجم التفاوت الدماغي بين الذكر والأنثى على أرض الواقع بشكل علمي ممنهج في المجتمع والمدرسة والأسرة.

4. ضرورة اهتمام الجهات الفاعلة، سواء المرشدين المدرسيّين والاجتماعيّين أو أعضاء الهيئة التعليمية بشرعية الأدوار الجنسية أو مسألة الجنس. وكما يقول دلفي (2002 ,p.100) ''.... سوف نفكر في التقسيم الجنسي للتوجيه في الوقت الذي نتوقف فيه عن التفكير من خلال الجنس ونتوصل إلى التفكير الذي لا يميّز بين الجنسين''. هذا يتطلب أن يقوم علم نفس التوجيه بإنتاج المعارف والأطر المفاهيمية اللازمة لأعضاء الهيئة التعليمية والتدريب المهني والعمل وإعداد طرق تساعد في عملية التوجيه. وبالتالي، يجب ألا تكون مشاريع التوجيه مكرّسة للهوية الجنسانية، الأمر الذي يساعد على زيادة حريّة الاختيار للفتيات / النساء والفتيان / الرجال والتوصل إلى مجتمع تسود فيه المساواة بين الجنسين (Hedjerassi & Avenel, 2016)

5. صياغة توصيات محددة وملموسة على أساس الدروس المستفادة بهدف معالجة التحديات المنهجية والمستمرة التي أعاقت جهود تعزيز حق الفتيات والنساء في التعليم من خلال نهج قائم على حقوق الإنسان. **فإن تعزيز حق الفتيات والنساء في التعليم وصولاً إلى تحقيق الهدف النهائي المتمثل بالمساواة بين الجنسين هو أساسي في تحقيق «هالتعليم للجميع»**. فزيادة فرص التحاقهن بالتعليم ليست كافية في حدّ ذاتها لتحقيق الطموح والرؤى[31].

6. تدريب المرشد سواء أكان مرشداً اجتماعياً أو مدرسياّ على تقنيات التوجيه التي تهدف إلى اتّخاذ إجراءات لمحاولة تغيير تصورات المجتمع عن عمل المرأة، وعن مسألة الجنس والفروقات بين الجنسين (ذكوراّ وإناثاّ).

7. إعداد دراسات مشابهة لهذه الدراسة تتناول واقع المرأة اللبنانية بكل حيثياته.

8. إعداد دراسات تتناول تأثير كل من تفاوت المستوى الثقافي، الاجتماعي، الاقتصادي على التوافق الزواجي.

9. إعداد دراسات تتناول تأثير الزوجة على طموح الرجل ورؤاه.

وفي الختام وجب التأكيد على أهمية استعداد المجتمع لتقبل المرأة كمشارك فاعل بصورة تليق بها وبقدراتها، والتأكيد هنا على المجتمع وليس على الشرائع، فالدين قد أوجد التنظيم الملائم للمجتمع العادل، إلا أن الممارسات المجتمعية على أرض الواقع هي التي تشوّه هذا العدل وهذا التنظيم. والمجتمع الذكوري الذي طغى على كثير من أوجه حياتنا لا ينحصر في المجتمعات الشرقية وحسب وإنما في معظم البلدان الحديثة وهذا ما أثبتته لنا الإحصائيات والوقائع المذكورة آنفاً. بل ربما كانت مجتمعاتنا أرحم حالاً، إذ لا يزال فيها بقايا تكافل أسري وترابط مجتمعي.

المراجع

1. أبي نادر، كلوديا و بعقليني، نجيب، المرأة والتنمية، الجامعة الأنطونية، دار الفكر اللبناني، 2008.
2. بيضون، عزة شرارة، مواطنة لا أنثى، دار الساقي، بيروت، 2015
3. حسين عبد الحميد رشوان، الأسرة والمجتمع، دراسة في علم الاجتماع الأسرة، بدون طبعة، مؤسسة شباب الجامعة، الإسكندرية، 2005
4. داكو، بيير، المرأة، بحث في سيكولوجية الأعماق، منشورات وزارة الثقافة والارشاد القومى، ترجمة وجيه أسعد، 1986.
5. رشاد غنيم، علم الاجتماع العائلي، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، 2008.
6. رشوان، عبد الحميد أحمد، المرأة والمجتمع، 2011، pdf
7. رمزي، ناهد، المرأة والإعلام في عالم متغير، الدار المصرية اللبنانية،2001.
8. روبنسون، ماجي، التفكير الأمثل، مكتبة جرير ، الرياض، 2005
9. شرف الدين، فهمية وشحادة، لميا، الحوار والديمقراطية في الأسرة اللبنانية ومؤسسة المستقبل، الجمهورية اللبنانية وزارة الشؤون الاجتماعية، د.ت.
10. صيداوي، رفيف، العنف ضد المرأة في العائلة، بيروت، 2002.
11. العيسوي، عبد الرحمن، سيكولوجية النساء، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، لبنان، 2004.

12. عيسى، نهوند القادري، المرأة والإعلام، بيروت ،مؤسسة الحريري للتنمية البشرية، 2008

13. غوريان، مايكل، الصبية والفتيات يتعلمون بشكل مختلف مكتبة العبيكان، السعودية، 2008،

14. فيشتريش، كريستا، المرأة والعولمة، ترجمة سالمة صالح، د.ت.

15. القواسمة سحر، دراسة وضع المرأة في محافظة الخليل، مشروع مكافحة العنف ضد المرأة الفلسطينية من خلال تمكين منظمات المجتمع المحلي، منشورات مفتاح،2010.

16. كاثرين أليسون، دماغ الأم، الدار العربية للعلوم الناشرون،2010

17. كبارة، أماني، المشاركة السياسية للمرأة اللبنانية، 2009، pdf

18. مرسي، محمد منير، تخطيط التعليم واقتصادياته، عالم الكتب، القاهرة،.1998

19. مركز الانتاج الإعلامي، التنمية المستدامة في الوطن العربي، بين الواقع والمأمول، نحو مجتمع المعرفة، جامعة الملك عبد العزيز الإصدار الحادي عشر، 2015.

20. مركز المرأة العربية للتدريب والبحوث، المرأة العربية والإعلام، كوثر، بيروت، 2008.

21. الملتقى الوطني الثاني حول الاتصال وجودة الحياة الاسرية، محامدية إيمان،2013 pdf

22. نورالدين، سعاد، المرأة العربية في البرلمان التمكين الجنساني، دارالنهضة العربية، بيروت، 2006

23. هارون، عبد السلام وآخرون، المعجم الوسيط، مجمع اللغة العربية، مصر، 1993، ط 3

24. ويتنبرغ، افيغاه كوكس وميتلاند، اليسون، دور المرأة في الإقتصاد، الدار العربية في العلوم ناشرون2010.

تقارير وكلمات

1. تقرير إدارة الإحصاء المركزي، المسح العنقودي متعدد المؤشرات- متابعة أوضاع النساء والاطفال، www.cas.gov.lb 2009

2. التقرير الوطني، للجمهورية اللبنانية، بيجين 15+، أيار 2009

3. تقرير المصرف الدولي ،2007

4. تقرير منظمة العمل الدوليّة تحت عنوان «هنحو مستقبلٍ أفضل للنساء 2016

5. توتليان، مراد، المرأة في لبنان بالأرقام، كلمة ألقتها في السراي الحكومي، 23 -4- 2014

6. حمادة، مروان، وزير التربية في لبنان، المرأة اللبنانية حققت حضوراً طاغياً في الجسم التعليمي، الجمعة 20 تشرين الأول 2017.

7. ربابعة، يوسف، المرأة والمشاركة السياسية في الربيع العربي، ملف العدد {17} 2015

جرائد

8. جريدة الديار، مقال «هفي هذه الحالة، المرأة أسوأ من الرجل»، ك2016 2.

9. جريدة الديار، مقال «هالمرأة وحقها بالعمل والرضاعة الطبيعية»، 5 أيار 2016

مواقع على الإنترنت

1. استقلالية المرأة اقتصاديا

thawra.sy/_print_veiw.asp?FileName...-2018

2. بيضون، عزة شرارة ، عمل المرأة اللبنانية: ربح لها وللآخرين ..المنشور , المنتدى الاشتراكي : الأحد 7 نيسان 2013،

al-manshour.org/node/3846

3. التجمع النسائي الديمقراطي اللبناني.(2014) بيروت. احتياجات تنظيمية لتعزيز مشاركة النساء في الأحزاب والنقابات في لبنان.

http://www.rdflwomen.org/wp-content/uploads/2014/10/final-book.pdf

4. خليل، كريستيل.(2018). المرأة اللبنانية في سوق العمل...حسب الجمال والأمومة. ليبانون ديبايت

https://www.lebanondebate.com/news/364760

5. داتّان، مرال توتلّان غ، واقع المرأة في لبنان بالأرقام، مدير عام إدارة الإحصاء المركزي 2018

www.cas.gov.lb/.../Status%20of%20Women%20in%20Lebanon

6. شمص، سهى، حال المرأة اللبنانية: غيرنا الشكل وبقي المضمون، جريدة الاخبار، السبت 8 اذار 2014

https://al-akhbar.com/Community/28166

7. الصايغ، مي. (دون تاريخ). واقع المرأة اللبنانية...إنجازات وعقبات. سيداف. مركز الإعلام والتوثيق لحقوق الطفل والمرأة

https://www.ciddef-dz.com/pdf/revues/revue-31/revue31ar.pdf

8. ضو، وليد، المرأة العاملة في لبنان، بين المشاركة والتمييز ضدَّها، المنتدى الاشتراكي لبنان، العدد الرابع، كانون الثاني ٢٠١٤.

https://www.hrw.org/ar/news/2015/01/19/266120

students.lebanese-forces.com/news/

-2018 https://www.hrw.org/ar/news/2015/01/19/266120

9. منظمة العمل الدولية (2016)، تقرير إقليمي، حرر من خلال مساهمة كريمة من قبل

الحكومة النرويجية. /http://www.ilo.org.lb

10. مجلة إيلاف الالكترونية (2017) http //elaph.com

11. ونسا، سارة (2015)، المفكرة القانونية الاكترونية

http://www.legal-agenda.com/article.php?id=1038

12. مجد بو مجاهد "أيّتها المرأة اللبنانيّة... من أين لكِ هذا؟ "(2015) . موقع جريدة النهار.https://www.annahar.com/article/277326 28/6/2018

13. حوار مجلة ميم مع خلود موفق الوتار مستشارة نساء قادة العالم " الكوتا الطائفية سبب حرمان المرأة من بلوغ مراكز القرار بلبنان"2017)). مجلة ميم. تم استرجاعه في 28/6/2018 على الرابط

https://meemmagazine.net/2017/12/18

المراجع باللغة الأجنبية

1. Alain Caillé. (2004) De la reconnaissance. Don, identité et estime de soi. Présentation. *Revue du MAUSS*, *23*, 5-28.

2. Azar, R. (2015). «Leila Saadé élue à la tête du Réseau francophone des femmes responsables dans l'enseignement supérieur et la recherche ». L'orient le jour. https://www.lorientlejour.com/article/957253/leila-saadeelue-a-la-tete-du-reseau-francophone-des-femmes-responsables-dans-lenseignement-superieur-et-la-recherche.html

Barrère-Maurisson, M. A., & Tremblay, D. G. (2008). La3.
gouvernance de la conciliation travail-famille: comparaison entre la France
(1), 85-94.*7*, *Santé, société et solidarité*et le Québec.

Belghiti-Mahut, S. (2004). Les déterminants de l'avancement4.
, (4), 145-160.*Revue française de gestion*hiérarchique des femmes cadres.

Belghiti-Mahut, S., & Landrieux-Kartochian, S. (2008). Le5.
plafond de verre, encore et toujours. CORNET, A. et LAUFER, J. et
BELGHITI-MAHUT, S.(éd). GRH et genre: les défis de l'égalité hommes-
femmes. Paris: Vuibert.

, P. (2007). Le rôle des hommes à la maison, auprèsBen Soussan6.
, 65,, 60-66.*Empan*de leurs femmes et de leurs bébés.
doi:10.3917/empa.065.0060.

Bihr, A., & Pfefferkorn, R. (2000). Hommes-femmes,7.
l'introuvable égalité. La place contradictoire des femmes dans la société
, (61), 19-33.*Recherches et prévisions*française.

Bihr, A., & Pfefferkorn, R. (2002). Hommes, femmes, quelle8.
égalité?: école, travail, couple, espace public. Editions de l'Atelier.

Bosse, N., & Guégnard, C. (2007). Les représentations des9.
*Travail, genre et*métiers par les jeunes : entre résistances et avancées.
, 27-46.*2*, *sociétés*

*L'accès limité des femmes aux emplois de*Boulet, M. (2013). 10.
. Direction des statistiques du travail et de la*gestion: un plafond de verre?*
rémunération, Institut de la statistique du Québec

Bureau international du travail (2004). Briser le plafond de11. .
verre. Les femmes aux postes de direction, Genève, 80

. Paris: La Découverte,*Trouble dans le genre*Butler, J. (1990). 12.
2006.

, 5,*Scientific American*Cahill, L. (2005). His brain, her brain. 13.
40-47.

Cansu, A. S., & Roger, A. (2017, October). Obstacles et14.
opportunités pour l'évolution des femmes cadres dans la filiale d'une
*28e congrès de l'Association Francophone de*entreprise multinationale. In
.*Gestion des Ressources Humaines (AGRH 2017)*

.*Les métamorphoses du masculin*Castelain-Meunier, C. (2015). 15.
Presses universitaires de France.

*Revue française*Chiland, C. (1999). L'identité sexuée: Identité. 16.
, 4, 1251-1263.*de psychanalyse*

Christensen, K. (1993). Eliminating the journey to work: Home-17.
based work across the life course of women in the United States. In, C. Katz
Full Circles: Geographies of Women over the Life& J. Monk (eds.),
(pp. 55-87). New York: Routledge.*Course*

Corbeil, C., & Marchand, I. (2006). Penser l'intervention18.
féministe à l'aune de l'approche intersectionnelle : défis et enjeux.
, 40-57.*19*, *Nouvelles pratiques sociales*

Cornet, A. (2010). Le genre et la diversité : les enjeux de19.
*Nouvelles perspectives en*l'intersectionalité et de la transversalité.
. Paris : Eyrolles*management de la diversité*

Dany, F., & Livian, Y. F. (2002). La nouvelle gestion des cadres.20.
.*Vuibert, Paris*

Davoine, L. (2009). L'économie du bonheur: Quel intérêt pour21.
, vol. 60,(4), 905-926.*Revue économique*les politiques publiques ?.
doi:10.3917/reco.604.0905.

Delphy, C. (2002, rééd.). Penser le genre : quels problèmes ? In22.
M.-C. Hurtig, M. Kail, & H. Rouch (Éds.), Sexe et genre. C.N.R.S.
éditions.

Détrez, C. (2017). Les femmes peuvent-elles être de grands23.
hommes? : sur l'effacement des femmes de l'histoire, des arts et des
sciences. Belin.

Dolan, S. L., Bejarano, A., & Tzafrir, S. (2011). Exploring the24.
moderating effect of gender in the relationship between individuals'
*The international*aspirations and career success among engineers in Peru.
, 3146-3167.*22*, *journal of human resource management*

Duru-Bellat, M. (1994). Filles et garçons à l'école, approches25.
, 111-*109*, *Revue française de pédagogie*sociologiques et psychosociales.
141.

Duru-Bellat, M. (1995). Socialisation scolaire et projects26.
et son "d'avenir chez les lycéens et les lycéennes. La "causalite du probable
,*24*, *Scolaire et Professionnelle L'Orientation*interprétation sociologique.
69 – 86

Duru-Bellat, M. (2008). La reproduction des rapports sociaux de27.
,*Travail, genre et sociétés,1*sexe: quelle place pour l'institution scolaire?.
131-149.

.*Paris, Belin*Françoise, V. (2014). Les métiers ont-ils un sexe. 28.

Gale, T., Parker, S., Piper, R., Stratton, G., Sealey, T., & Moore,29.
T. (2013). Student aspirations for higher education in central Queensland: A survey of school students' navigational capacities. Report submitted to CQ University, Australia. Centre for Research in Education Futures and InnovatioDeakin University, Melbourne, Australia

Gale, T., Parker, S., Piper, R., Stratton, G., Sealey, T., & Moore,30.
T. (2013). Student aspirations for higher education in central Queensland: A survey of school students' navigational capacities. Report submitted to CQ University, Australia. Centre for Research in Education Futures and InnovatioDeakin University, Melbourne, Australia.

Gaussel, M. (2016). Développer l'esprit critique par31.
l'argumentation : de l'élève au citoyen. Dossier de veille de l'IFÉ(108). [PDF] Available online at.http://ife.enslyon.fr/vst/DA/detailsDossier.php?parent=accueil&dossier=108&lang=fr

Gintrac, A. (2011). Le stress au travail, un état des lieux.32.
, 41, 89-106. doi:10.3917/mav.041.0089.*Management & Avenir*

Grésy, B., Georges, P., & France. Inspection générale des affaires33.
*Rapport sur l'égalité entre les filles et les garçons dans les*sociales. (2012). . Inspection générale des affaires*modes d'accueil de la petite enfance* sociales.

Henchoz, C. (2014). Indépendance financière, égalité et34.
, (3), 87-94.*Pensée plurielle*autonomie des femmes: une fausse promesse?.

Honneth, A. (2004). La théorie de la reconnaissance: une35.
, 133-136.*1*, *Revue du MAUSS*esquisse.

Hedjerassi, N., & Avenel, C. (2016). Orientation et formation au36.
*Éducation et socialisation. Les*prisme du genre: Présentation du dossier.
, (42).*Cahiers du CERFEE*

Kergoat, P. (2014). Le travail, l'école et la production des37.
*Nouvelles*normes de genre. Filles et garçons en apprentissage (en France).
,1, 16-34. doi : 10.3917/nqf.331.0016.*Questions Féministes*

Laufer, J. (2005). La construction du plafond de verre: le cas des38.
femmes cadres à potentiel. Travail et Emploi, 102, 1-44.

Marchand, I., Saint-Charles, J., & Corbeil, C. (2007).39.
L'ascension professionnelle et le plafond de verre dans les entreprises
, 27-54.*20*, *Recherches féministes*privées au Québec 1.

*Revue*Maruani, M. (2005). Hommes et femmes au travail. 40.
, 287, 37-42. doi:10.3917/pro.287.0037.*Projet*

Maruani, M., & Nicole, C. (1986). Voyages à l'ombre d'un41.
doute: recherche sur l'évolution de la mixité dans le travail et l'emploi.
IRES.

Matar, L. (2007). La femme libanaise: sa situation et son rôle. In42.
.*Conférence Laïcité*

Möller-Leimkühler, A. M. (2002). Barriers to help-seeking by43.
men: a review of sociocultural and clinical literature with particular
, 1-9.*71*, *Journal of affective disorders*reference to depression.

Möller-Leimkühler, A. M. (2003). The gender gap in suicide and44.
*European archives of*premature death or: why are men so vulnerable?.
(1), 1-8.*253*, *psychiatry and clinical neuroscience*

Molinier, P. (2010). Souffrance, défenses, reconnaissance. Le45.
, 99-110.*2*, *Nouvelle revue de psychosociologie*point de vue du travail.

Murphy, Lynn (2003) Semantic Relations and the Lexicon:46.
Antonymy, Synonymy, and Other Paradigms. Cambridge, University Press.

Nassif-Debs, M. (2008). Cinq raisons obligatoires pour la47.
participation des femmes au pouvoir. Alternatives international Available online at.http://sisyphe.org/imprimer.php3?id_article=3062

Organisation non gouvernementale (ONG). (2015).Situation 47.48.
des femmes au Maroc 20 ans après Beijing Etat des lieux et recommandation. Rapport des ONG marocaines sur la mise en œuvre de la Déclaration et de la Plateforme de Beijing 1995 – 2015. Available online at. https://www.gwi-boell.de/sites/.../annex_1_rapport-parallele-adfm-beijing_20.pdf Accessed July31, 201.

Ozenne.R., &Vouillot,.F. (2015). Division. Sexuée de l49.
´orientation et procédures d'orientation d´accès des filles et des garçons a la *Revue Française d'éducation comparée,13.*1ere. S.

Parveen, S. (2010). Self-identity, value preferences, level of50.
aspiration and personality characteristics among professional and non - professional students, Unpublished (Doctoral dissertation, Aligarh Muslim University, India).

Rose, S (2017). «Comment renforcer la féminisation dans le51.
.*L'orient le jour*monde du travail au Liban ? ».
https://www.lorientlejour.com/article/1039304/comment-renforcer-la-feminisation-dans-le-monde-du-travail-.html

Presque à parité dans la banque, lesRozelier, M. (2017). «52.
Le commerce du levant.»femmes peinent à gravir les échelons
https://www.lecommercedulevant.com/article/27231-presque-parit-dans-la-banque-les-femmes-peinent-gravir-les-chelons

Sajeev, P. B., & David, G. P. (2011). Favoriser l'autonomie53.
économique des femmes. L'exemple d'un programme de formation
, 58,*Revue internationale d'éducation de Sèvres*professionnelle en Inde.
57-66.

. Paris, Economica.*Des femmes en politique*Sineau; M. (1988). 54.

Squires, P. (2008).Conclusions: the Future of Antisocial55.
*ASBO Nation: the Criminalisation of*Behaviour?' In Squires, P. (ed.),
. Bristol: The Policy Press.*Nuisance*

et tempsemploifamille Tremblay, D.G. 2004. Conciliation 56.
sociaux. Québec Toulouse : Presses de l'Université du Québec et Octares.
340 p.

Vidal, C. (2015). Nos cerveaux, tous pareils tous différents! : le57.
sexe du cerveau: au-delà des préjugés. Belin.

Vouillot, F. (1999). Filles et garçons à l'école: une égalité à58.
*Paris, MENRT, service du droit des femmes, Éd. du*construire.
.Vouillot, F. (2016). La mixité des formations et des métiers demeure*CNDP Revue skhole.fr*encore un objectif.

Vouillot, F. (2014). Les métiers ont-ils un sexe. Pour sortir des59.
sentiers battus de l'orientation des filles et des garçons. Belin, Paris.

Vouillot, F. (2007). L'orientation aux prises avec le genre.60.
, 2, 87-108.*Travail, genre et sociétés*

Wharton, A. S. (2004). Femmes, travail et émotions: concilier61.
, 2, 135-160.*Travailler*emploi et vie de famille.

Young, G., Fort, L., & Danner, M. (1994). Moving fromthe62.
status of women'togender inequality': Conceptualisation, social indicators
, 55-85.*9*, *International Sociology*and an empirical application.

Zaouche-gaudron, C., & Rouyer, V. (2002). L'identité sexuée du63.
jeune enfant: actualisation des modèles théoriques et analyse de la
, 523-*4*, *L'Orientation Scolaire et Professionnelle*contribution paternelle.
533

فهرس الجداول

الملاحق

أسئلة تخدم بحثاً عن المرأة رؤيتها وطموحها

إستمارة موجهة للمرأة

تمثل النساء الآن غالبية خريجي الجامعات (54%) في بلدان «همنظمة التعاون الاقتصادي والتنمية»[32]. وهنّ الأكثرية ممن يحصلون على الشهادات العليا. وتظهر الأبحاث تفوق البنات في المواد على كل مستوى أكاديمي تقريباً.

يشير المفوض الأوروبي للشؤون الاجتماعية[33]، إلى أن النساء شغلن ثمانية ملايين وظيفة أتيحت في الاتحاد الأوروبي منذ عام 2000، وأن النساء يمثلن نسبة 59% من خريجي الجامعات. لكنها لا تزال تواجه عقبات كثيرة تعيق تحقيق إمكانياتها كاملة.

والمرأة «همؤهلة أكثر من الرجل لأنها لا تحب الغش أو الخداع، وهي أكثر اهتماماً بالنتائج البعيدة المدى، وإذا سُمح لها بتطوير قدراتها وتلقت التشجيع، فسوف تحقق أفضل النتائج في أغلب الأحوال».

وهذا ما يجعلها أهلاً لتحقيق طموحاتها ورؤاها المستقبلية. إلا أن المرأة ورغم إيجابية هذه المعطيات، تغيب عموماً عن صفوف القيادة في عالم العمل. وتبقى محصورة في المراتب الإدارية المتوسطة أو دونها.

ولعلّ هذا ما دفعني إلى البحث في واقع المرأة اللبنانية وفيما لو استطاعت تحقيق طموحها ورؤيتها.

ومن هذا المنطلق تراودني أسئلة أخرى أرجو منك سيدتي الرد عليها:

(علماً أن هذه الأجوبة ستبقى سرية وتخدم فقط هذا البحث العلمي)

البطاقة الشخصية

العمر: فوق الأربعين دون الأربعين بين الثلاثين والأربعين

المستوى العلمي:

العمل السابق والحالي:

الحالة الاجتماعية: عزباء متزوجة أرملة مطلقة

عدد الأولاد عمل الزوج مستوى الزوج العلمي

1. **هل ترين بأنك تستثمرين قدراتك الفكرية والذهنية:**

في مجال عملك؟

في مجال أسرتك؟

1. حددي نسبة هذا الاستثمار:

100%

80%

بين 50 و80%

دون 50%

2. هل أنت راضية عن هذه النسبة؟

ج. ما هي برأيك التحديات التي تحول دون استثمارك لمزيد من هذه القدرات؟

تحديات من الزوج:

تحديات من المجتمع:

تحديات من الأولاد:

تحديات من مجال العمل:

غير ذلك، حددي:

2. ما هي برأيك الأدوار التى تقوم بها المرأة في حاضر المجتمع اللبناني وفي مستقبله؟

1. هل تساهمين في القيام بهذه الأدوار؟
2. حددي نسبة هذه المساهمة؟

3. إلى أي مدى ترتبط هذه الأدوار بطموحك كإمرأة حتى تتحول من دور واعد بالإمكانية إلى قوة مؤثرة بالفعل؟

1. ما مدى تأثير زوجك على طموحك كإمرأة؟
2. ما مدى تأثير الأمومة على طموحك كإمرأة؟

ج. ما مدى تأثير المجتمع على طموحك كإمرأة؟

4. أين المرأة اللبنانية اليوم من اعتلاء المناصب العليا في الإدارة والسياسة؟

أ. هل تجدين نفسك في العمل الذي تستحقينه؟

ب. هل تعتقدين بأنك قد حققت طموحك في الحياة؟

ج. هل تعتقدين بأنك قد اعتليت المنصب الذي تتوقين إليه؟

ج. ما هي برأيك الموانع التي حالت دون بلوغك مناصب أرقى من منصبك في العمل؟

موانع من الزوج:

موانع من الأولاد:

موانع من المجتمع:

غير ذلك، حددي:

أسئلة تخدم بحثاً عن المرأة رؤيتها وطموحها

إستمارة موجهة للرجل

البطاقة الشخصية

العمر: فوق الأربعين ☐ دون الأربعين ☐

بين الثلاثين والأربعين ☐ المستوى العلمي: ثانوي ☐

جامعي ☐ ماجستير ☐ دكتوراه ☐

العمل السابق والحالي:

الحالة الاجتماعية: عدد الأولاد ☐ عمل الزوجة ☐

مستوى الزوجة العلمي: ثانوي ☐ جامعي ☐

ماجستير ☐ دكتوراه ☐

1. هل تجد أن المرأة أقل ذكاء وإبداعية وفاعلية من الرجل؟

غالباً ☐ أحياناً ☐ لا أعرف ☐ نادراً ☐ أبداً ☐

2. هل تجد بأن المرأة تستثمر قدراتها الفكرية والذهنية على أرض الواقع؟

غالباً ☐ أحياناً ☐ لا أعرف ☐ نادراً ☐ أبداً ☐

1. أين تستثمر المرأة اليوم قدراتها الفكرية والذهنية؟

في مجال عملها؟ ☐ في مجال أسرتها؟ ☐ في مجال مجتمعها ☐

2. حدد نسبة هذا الاستثمار:

100% ☐ بين 50 و80% ☐ دون 50% ☐

ج. ما هي برأيك التحديات التي تحول دون استثمارها لمزيد من هذه القدرات؟

تحديات من الزوج: ☐
تحديات من المجتمع: ☐
تحديات من الأولاد: ☐
تحديات في مجال العمل: ☐

غير ذلك، حدد:

3. ما هو برأيك عمل المرأة في واقع المجتمع اللبناني اليوم؟

منافس لأدوارها «الطبيعية» ومتعدّ على شخصيتها الأنثوية.☐
مصدر للتوتّر ومشاعر للذنب تجاه أسرتها.☐
مسبب للإضطرابات النفسية لأولادها وشريكها.☐
باعث على مشاعر تنتاب الزوج بانخفاض قيمته في نظرها. ☐
رافع لتقديرها لذاتها وضمان علاقة تضامنية مع شريكها. ☐
مكسب مادي ومعنوي لها ولأفراد أسرتها ولمجتمعها.☐
باعث على الثقة النفسية لها ولأولادها.☐

4. ما هي برأيك الأدوار التى تقوم بها المرأة في حاضر المجتمع اللبناني وفي مستقبله؟

دورها في الأعمال المنزلية. ☐
دورها في تربية الأولاد والحفاظ على جمع شمل الأسرة. ☐
دورها في الدعم النفسي للزوج. ☐
دورها كرافد إقتصادي للأسرة. ☐
دورها في الأعمال الخيرية التطوعية. ☐
أدوار ثقافية وتربوية واجتماعية وسياسية وعلمية. ☐

5. هل تحقق هذه الأدوار طموحها كإمرأة؟

غالباً ☐ أحياناً ☐ لا أعرف ☐ نادراً ☐ أبداً ☐

3. ما مدى تأثيرك على طموح زوجتك؟

إيجابي جداً ☐ إيجابي ☐ لا تأثير ☐ سلبي ☐ سلبي جداً ☐

4. ما مدى تأثير الأمومة على طموح زوجتك؟

إيجابي جداً ☐ إيجابي ☐ لا تأثير ☐ سلبي ☐ سلبي جداً ☐

ج. ما مدى تأثير المجتمع على طموح زوجتك؟

إيجابي جداً ☐ إيجابي ☐ لا تأثير ☐ سلبي ☐ سلبي جداً ☐

د. هل تعتقد بأنها قد حققت طموحها في الحياة؟

غالباً ☐ أحياناً ☐ لا أعرف ☐ نادراً ☐ أبداً ☐

6. كيف هي مساهمة المرأة اقتصادياً على أرض الواقع؟

إيجابي جداً ☐ إيجابي ☐ لا تأثير ☐ سلبي ☐ سلبي جداً ☐

7. لئن استطاعت المرأة تحقيق مساهمة إقتصادية، فهل استطاعت برأيك تحقيق استقلالها الاقتصادي؟

غالباً ☐ أحياناً ☐ لا أعرف ☐ نادراً ☐ أبداً ☐

8. كيف هو تأثير استقلال المرأة الاقتصادي على الأسرة؟

إيجابي جداً ☐ إيجابي ☐ لا تأثير ☐ سلبي ☐ سلبي جداً ☐

9. هل اعتلت المرأة اليوم المناصب العليا في الإدارة؟

غالباً ☐ أحياناً ☐ لا أعرف ☐ نادراً ☐ أبداً ☐

ج. هل تعتقد بأنها اعتلت المنصب الذي تستحقه؟

غالباً ☐ أحياناً ☐ لا أعرف ☐ نادراً ☐ أبداً ☐

ج. ما هي برأيك الموانع التي حالت دون بلوغها مناصب أرقى من منصبها في العمل؟

موانع من الزوج: ☐
موانع من الأولاد: ☐
موانع من المجتمع: ☐

غير ذلك، حدد:

10. هل أنت راضٍ عن واقع المرأة اللبنانية اليوم؟

غالباً ☐ أحياناً ☐ لا أعرف ☐ نادراً ☐ أبداً ☐

11. ما هي برأيك التحديات التي تحول دون تحقيق المرأة اللبنانية لرؤاها وطموحها؟

النظام الأبوي الذي يتمثل في الهيمنة الذكورية على ثقافة المجتمع. ☐
العنف الاجتماعي في فرض الحصار على المرأة وعدم الاستماع اليها. ☐
المناهج التربوية المدرسية التي تعطي شأناً أعلى للذكور وتكرس الخضوع والطاعة والتبعية. ☐
الأوضاع الأمنية المتوترة التي تصيب المرأة أكثر من غيرها وتضاعف من مسؤولياتها. ☐
البرامج الإعلامية التي تمارس تأثيراتها على المرأة. ☐
الضغط المتواصل من قبل المنظمات النسائية التي تنادي بتحرير المرأة ☐

المحتويات

Notes

[1←]
تكاد تكون النسبة نفسها في كثير من البلدان النامية.

[2←]
«فلاديمير شبيدلا»،

[3←]
يختلف تعامل الدماغ مع خلاياه ونشاطات الدم إلى حد بعيد بين الذكور والإناث، إذ يستخدم الصبية جزءاً من العقل في حين تستخدم الفتاة كلاً من الشق الأيمن والأيسر. وقد أكد ذلك علماء قاموا بإجراء مراقبة الكترونية لأدمغة الذكور والأنثى، حيث استعملوا " إشعاع PET"positron emission tomography. في تجربة تشمل 36 رجلاً و36 إمراة، لدراسة نشاط الدماغ أثناء الراحة، أظهرت الصور أن المناطق التي تنشط في دماغ المرأة تختلف عن المناطق التي تنشط في دماغ الرجل " (Cahill, 2005) . كذلك برهن علماء من جامعة بنسلفاينا أن دماغ الأنثى الساكن فعّال بقدر دماغ الفتى الناشط (غوريان، 2005،54).

ولحظ المراقبون أن الذي نشط أثناء نشاط عقلي هو جزء بالقرب من الشق الأيسر في دماغ الرجل، بينما نشطت عدة مواقع في دماغ المرأة.

[4←]
أكدت الكثير من الدراسات صحة هذا القول: يعد تعليم المرأة استثماراً أقوى عشر مرات من زيادة عدد الأطباء وسبع مرات أقوى من مضاعفة الدخل القومي فكلما كانت المرأة أكثر ثقافة وتعلما كان الناشئ أكثر قدرة على التخيل العلمي.

[5←]
مروان حمادة وزير التربية في لبنان، 2017 .

[6←]
انفردت إحداهن تطالب بتخفيف عبء العمل عن المرأة لتتفرغ لتربية الأبناء.

[7←]
انفردت واحدة منهن بالنفي، في حين كان رد أربعٍ منهن إيجابياً إلى حدّ ما.

[8←]
ريبيكا، أم لطفلتين، تصرح: لـ «ليبانون ديبايت» أنها تقضي شهرها الأخير في عملها كموظفة بنك. وتقول: «بعد عمل 8 سنوات في المصارف، تنقلت من بنك إلى آخر. كلما علموا بحملي تبدأ المضايقات ظنّا منهم أنني لن أستمر في العمل بعد الولادة، فأُصرف من العمل بعد كل ولادة.

ترفع جوان الشابة المتخرجة في مجال الإعلام والتوثيق الصرخة عاليا بالقول "في مجال الإعلام الأمر يعتمد على إعجاب رب العمل بك من عدمه وعلى مدى تجاوبك مع هذا الإعجاب، وهذا الأمر مزر".

رنا شابة تعمل وخطيبها في مجال المحاسبة، إلا أن راتبه ضعف راتبها.

[9←]
عدد الإعلاميات من النسبة الإجمالية فهو في نسبة 24,8%. وتتواجد النساء أكثر في مجالات الأرشيف والسكرتاريا والعلاقات العامة والترويج والتقديم.

بلغت نسبة العاملات في محطات التلفزة في لبنان.

«تلفزيون لبنان 17,3%مقابل 82,%7رجال.

المؤسسة اللبنانية للإرسال "ال بي سي "22,1% مقابل 77,9% رجالا

"ان بي ان "24,75% مقابل 75,25% رجالا.

تلفزيون المنار 35,7% مقابل 64,3% رجالا.

نيوتي في 33,9% مقابل 66,3% رجالا

أي نسبة النساء في محطات التلفزة في لبنان بلغت 29,36% كذلك بلغت نسبة النساء العاملات في الإذاعات 47,2%.

الحضور الأنثوي يطغى في كليات ومعاهد حوالي 80% من الإناث (عيسى2008،24)

[10←]
هي منظمة نسائية تأسست عام 1964 من أهدافها وصول المرأة إلى مواقع القرار السياسي، تطوير موقعها في عملية الإنتاج والمساواة الفعلية بينها وبين الرجل وتنفيذ اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة ورفع التحفظات عنها.

[11←]
ليندا مطرعن.

[12←]
في المقابلات التي أجريتها مع سبعٍ من مديرات المدارس الرسمية في لبنان الشمالي كان الإجماع على عدم وعي الأم بثقل المسؤولية الملقاة على عاتقها وواجبها الأول المتمثل في التربية. تقول إحدى المديرات: «إن الأمهات لا يدركن أهمية التربية وانعكاساتها على نفسية أطفالهن ... معظمهن مستواهن العلمي متدنٍ جداً لا يتعدى الصف الخامس الأساسي ويستعنّ بمعلمة من أجل تعليم أولادهن حتى في الصف الاول الأساسي».

وهذا يستتبع بالتالي التنبؤ بعدم عمل المرأة أو على الأقل استبعاد عمل لائق بها يتلاءم مع كيانها وأنوثتها. فعدم التعلم يفوّت على المرأة الكثير من فرص العمل ذات المردود الاقتصادي والاجتماعي الجيّد.

وتتابع مديرة أخرى: «قلة من الأمهات يقمن بمتابعة الوضع الدراسي والتربوي لأولادهن ولا يشكل هؤلاء نسبة تزيد على 5% ". وهذه نتيجة طبيعية لمن لم يتمتع بحد أدنى من المستوى التعليمي ولم يفقه أهمية التربية ولم يلق لها بالاً ...

وتؤكد مديرة أخرى على أن "أهم المخاطر التي تواجهنا في تربية أطفالنا عدم وعي الأمهات لجهة استخدام شبكة المعلوماتية حيث إنهن لا يمتلكن الثقافة اللازمة لإدارة واعية في هذا الشأن، منهن لا يدركن ما هو مفهوم G3 أو الواتسآب وكثير منهن لا يعين أنها جزء من الإنترنت ".

[13←]

تقرير إدارة الإحصاء المركزي، المسح العنقودي متعدد المؤشرات متابعة أوضاع النساء والاطفال،2009 www.cas.gov.lb

[14←]

تنحو الأكثرية إلى القيام بذلك برضى تام، فيما تشعر نسبة (حوالي 46%) بالغبن لقيامهن بذلك، خاصة وأن بعض الأزواج يسجلون مشتريات كبرى (كالسيارة أو شقة سكنية) بأسمائهم دون أسماء زوجاتهم.

(30% بحسب إحدى الدراسات و 7% بحسب دراسة أخرى)، نجد أن نسبة ضئيلة من النساء العاملات لديهن أملاك أو عقارات خاصة. (بيضون، 2015، 27 33)

[15←]

مدير برنامج التنمية التابع للأمم المتحدة.

[16←]

إنه الاستجابة العاطفية الموجهة نحو الآخرين والتي تثيرها مصلحة الاخرين وتنسجم معها. يسمى أيضا « العدوى العاطفية». إن ممارسة هذه العاطفة مرارا في الأيام الأولى مع الأطفال بعد الولادة يغير دماغ الام بشكل تدريجي مما قد يفسر السبب في أن أدمغة الآباء والامهات تصبح أكثر نشاطا من أدمغة غيرهم لدى سماعهم بكاء الأطفال. لذلك يؤكد أحد العلماء ان الدماغ يتغير عندما يتبنى المرء نمطا جديدا من السلوك أو يبدا بالعمل من خلال إطار منطقي مختلف أو يصبح منهمكا بتعلم مشحون عاطفيا. (مثال على آليات العدوى العاطفية: الطفل يبتسم وأمه ترد بابتسامة مماثلة). يساعد التدرب على التقليد أو التعرض للتقليد على تقوية الدورات العصبية التي تنشط في التقمص العاطفي، فالأم التي تتبادل التعبيرات بشكل مستمر مع طفلها تعزز قدرتها على فهم مشاعره وبالتالي على فهم مشاعر الآخرين أيضا.

[17←]

يقول أحد العلماء إن للحياة المنزلية أيضا تأثيرا أكبر بكثير من تأثير الأقران على صحة الأطفال العقلية والجسدية وخصوصا في معدلات هرمون التوتر (الكورتيزول)، فالأطفال الذين يعيشون مع آبائهم وأمهاتهم الحقيقيين لديهم معدلات كورتيزول أقل ووزن أعلى ويعيشون حياة أكثر استقراراً من الأطفال الذين لا يعيشون مع آبائهم.

[18←]

في العام 2003 نشر تقرير، من هيئة من العلماء والأطباء، يؤكد على ارتفاع حدة المشكلات العاطفية والسلوكية لدى الأطفال بما فيها الاكتئاب والأفكار الانتحارية والعنف والقلق.

وتشير إحدى الدراسات إلى انخفاض تكيف أبناء العاملات مع ازدياد غياب الأم اليومي عن خمس ساعات وتأثره بالمستوى الاقتصادي والاجتماعي.

[19←]

ذكرت معظم النساء في دراسة استطلاعية في دول الغرب أن أسباب تركهن للعمل تتعلق بتغيير البنية الهيكلية المؤسسية، وعدم الوصول إلى الترقية المطلوبة، وعدم تعلم شيء جديد، وعدم الاستمتاع في العمل. فيما كانت نسبة قليلة من النساء (أقل من 4%) قد تركن العمل لأسباب أسرية.

وقد حذرت منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية من استمرار انخفاض معدلات المواليد الذي ميّز العقود القليلة الماضية، في المستقبل القريب. وإذا لم تتمكن أوروبا من إقناع مواطنيها بالإنجاب، لن يتمكن الاتحاد الأوروبي من الارتقاء إلى مجموعة اقتصادية موحدة، وسينتهي به المطاف وهو يقاتل في سبيل الحصول على مزيد من الأفراد.

[20←]

المعلوم أن الأمية بين من تجاوزت من الإناث الخمس عشرة عندنا قد تراجعت من حوالي ستين بالمئة في العام 1970إلى حوالي خمس وعشرين بالمئة تبعاً لإحصاءات1966، ولتستقر في العام2000 على 13%. وارتفعت نسبة التحاق الصغيرات بالتعليم الأولي لتقترب من 98%. وفاقت في احيان كثيرة نسبة انتساب الإناث للجامعات نسبة الذكور. وانخفضت نسبة تسربهن ورسوبهن المدرسي في المراحل كافة. كما ازدادت مشاركتهن في القوى العاملة لتتجاوز عشرين بالمئة. وصرن أكثرية في قطاعات التعليم والصحة والإعلام والفنون على اشكالها,إلى ماهنالك من مؤشرات تدل على تقدم النساء في مجتمعنا على نحو يفوق تقدمها في بلدان أخرى. مع ذلك، تتدنى نسبة تبوّؤ النساء مراكز قيادية بالمقارنة مع تلك البلدان. (صيداوي،2002:,44 (48

[21←]

تدني نسبة الاناث بين موظفي الفئة الأولى في الإدارات (بلغت نسبة 6.67% في العام 2004)

[22←]

ما هو مفهوم الكوتا النسائية وكيف تم عرضه من قبل الجمعيات والجهات السياسية التي اقترحته؟

يعتبر نظام الكوتا شكلا من أشكال التدخل الإيجابي لمساعدة المرأة على التغلب على العوائق التي تحد من مشاركتها السياسية مقارنة بالرجال. وتعتبر الكوتا إجراءً مؤقتاً ولكنه ضروري من أجل تعزيز المشاركة السياسية للمرأة وتكريس حضورها في مراكز القرار.

ينص القانون الانتخابي الذي صدر عام 2005عن الملتقى الوطني لاستبعاد أي نوع من التمييز بحق المرأة اللبنانية، على إعطاء المرأة اللبنانية 30% من نسبة أعضاء البرلمان اللبناني أي ما يمثل 38 عضوا. انطلاقا من هذه الشبكة التي تضم 60 جمعية وعدداً كبيراً من الشخصيات النسائية في البلد، تشغل هذه المقاعد "38" عبر تبني النظام الانتخابي الأكثر ديمقراطية على أساس التمثيل النسبي وبعيداً عن أي إطار مذهبي، فتمثل هذه الخطوة خبرة فريدة مختلفة عن جميع التجارب والخبرات التي حصلت منذ استقلال لبنان.

من خلال المطالبة بإلغاء الطائفية والنسبية، تطمح النساء اللبنانيات إلى تمثيل ليس فقط جزءا من الشعب لكن لبنان بأكمله من أجل معارضة جميع القوانين الانتخابية التي نشأت عبر معيار التقسيمات الطائفية وأدت إلى نشوء الحروب الأهلية. =

= من جهة أخرى، يرتكز برنامج الكوتا على مبررات قوية على الصعيدين الكمي والنوعي. ومن هذه المبررات:

1 يقوم السبب الرئيسي على أساس الدستور الذي ينص في المادة السابعة على المساواة التامة بين المواطنين. وقد تعزز هذا السبب في عام 1996 بعد توقيع اتفاق دولي حول القضاء على أي تمييز ضد المرأة والذي ينص من بين جملة القوانين التي تضمنها، على حق الكوتا كمدخل للمساواة التامة بين المرأة والرجل.

2 يكمن السبب الثاني في الدور الكبير للنساء خاصة الشابات منهن في حركة الاستقلال في بداية الأربعينيات وأيضا في منظمات المقاومة اللبنانية ضد الاحتلال الإسرائيلي. وفي جميع الصراعات والمعارك السابقة، أظهرت المرأة اللبنانية صفات القيادة.

3 أما السبب الثالث فيتجلى بوضوح في المركز التي تشغله النساء حاليا في مجال الإنتاج والاقتصاد. وقد توسع هذا المركز بشكل أفقي وأصبح أكثر قوة في أعلى مستويات السلطة الاقتصادية والمالية.

4 يظهر السبب الرابع في الدور الذي تحتله النساء حاليا في السلطة القضائية وفي الإعلام حيث ألغيت الحدود والاختلافات بين النساء والرجال.

5 بالنسبة للسبب الخامس والذي ذكر سابقا فهو يتعلق بالعدد. فإذا كان بعض القادة يفتخرون بنسبة الاعتراف الذي يمثلونه على مجموع السكان في لبنان فإن القسم المخصص للنساء في جميع الاعترافات هو الوحيد الذي يمثل الأغلبية المطلقة.

وأخيراً نشير إلى نص الدستور صراحة على اعتماد الكوتا، بينما قد يترك أمرها للقوانين الانتخابية أو اعتمادها من قبل الأحزاب في قوانينها. (Nassif Debs, 2008)

[23←]
تدني نسبة تمثيل الاناث في المجالس التمثيلية، في البرلمان (4.6% في العام 2005) (التقرير السنوي حول تنفيذ خطة عمل الاستراتيجية الوطنية للمرأة) في لبنان (2011-2021) 2015)

ولم تتعدَّ الـ3% حتى العام 2016 (النهار،2017). إن نسبة مشاركتها هي في أدنى النسب في العالم

ولم تستطع دخول السلطة التنفيذية سوى عام 2004. (شرف الدين وشحادة، 2012 ،31)

وفي المجالس البلدية (2.5% من الفائزين في العام 2004) (التقرير السنوي حول تنفيذ خطة عمل الاستراتيجية الوطنية للمرأة) في لبنان (2011 2021) 2015

[24←]
تتراوح أعلى معدلات مشاركة النساء في صنع القرار بين صفر و10 بالمئة في الأحزاب الستّة الرئيسية.

[25←]
إن مشاركتها في القضاء جيدة، يوجد 124 قاضية من أصل 443 ، وكسفيرة، 6 من أصل 88 سفارة في العالم، (كبارة، 2009، 2 5) نسبة غير قليلة من النساء العاملات يمارسن حقهن في الاقتراع في الإنتخابات (33% من النساء العاملات وفق إحدى الدراسات)، لكن قلة ضئيلة منهن ينتمين إلى أحزاب سياسية (3،3% بحسب الدراسة نفسها).(بيضون، 2015، 27 33)

[26←]
أجابت نسبة ضئيلة من الرجال لا أعرف، نادراً وابداً.

[27←]

في البيانات التي تصدرها المنظمات الدولية المهتمة بشؤون المرأة وقضاياها، هناك أكثر من 20% من نساء العالم يتعرضن للضرب والتعذيب والاغتصاب من قبل أسرهن أو رؤسائهن في العمل(جاسم ،2009،14)..

وقد أظهرت دراسات جامعة هارفارد عن الصحة النفسية في البلدان النامية أن نسبة اللاتي يعانين من الاضطرابات النفسية التي يسببها العنف هي بمقدار 6,6% ضعف ما يصيب الرجال، كما أوضحت الدراسات ان بين 20 و 60% من النساء في الدول النامية تتعرض للضرب من ازواجهن. (جاسم ،2009،14).

[28←]

يجب عدم النظر إلى المجتمعات الغربية كنموذج يحتذى به، لأنَّ في هذه المجتمعات تمييزاً بين المرأة والرجل» بحسب البروفيسور في جامعة القديس يوسف باسكال مونان الذي يشرح لـ»النهار» أنَّه «في الولايات المتحدة الأميركية بينت دراسات عدَّة أنه بغض النظر عن الموقف السياسي المتعلق بهيلاري كلينتون، هناك من صوتوا ضدها من باب رفض وصول المرأة إلى سدة الرئاسة. أما في فرنسا لو لم يكن هذا التمييز والنقص حاصلاً كما في لبنان لما شهدنا ترشح امرأتين للرئاسة من أصل 11 مرشحاً.

أما في لبنان فحدث ولا حرج في ظل مجتمع ذكوري لا يتقبَّل قيام المرأة بدور سياسي كامل ومواز ٍ للرجل إنْ في الأحزاب أو السلطة» (النهار، 2017)

[29←]

استخدم مصطلح (التداخل) لأول مرة عام 1991 من قبل الباحث القانوني Kimberlé W. Crenshaw. كأداة تحليل لفهم العلاقات بين الجنسين وارتباطها بمختلف مظاهر الهوية الاجتماعية من جهة ولرؤية مدى تأثير التقاطع للروابط الاجتماعية على الخبرات التي يتعرض لها الفرد من جهة أخرى. (Corbeil & Marchand, 2006.

يؤيد مفهوم التقاطع (التداخل) للروابط الاجتماعية فهم الخبرات (الطبقة ، الجنس، والأصل) مجتمعة. لا يأخذ مفهوم التداخل فقط متغير الجنس بعين الاعتبار وإنما أيضا البيئة الاجتماعية، والانتماء العرقي والثقافي للفرد. (Squires، 2008، Cornet، 2010)

[30←]

في النرويج، ذات التمثيل النسائي الملفت في البرلمان، «سعت الحركات النسائية منذ نهاية القرن الماضي، إلى التمكين السياسي،عملاً على إيجاد سياسات تتسم بالإنصاف بين الجنسين. وقد نظمت النساء، من أجل تمثيل أكبر في المجالس المحلية، حملات لتوعية الناخبات، من أجل تلقينهن الإجراءات الواجبة، ومن أجل التحدث معهن بشأن القضايا السياسية وغيرها..

[31←]

تمثل النساء اليوم غالبية خريجي الجامعات (54%) في البلدان النامية .(ويتنبرغ و ميتلاند،2010، 95،91) ومع ذلك لم يستطعن تحقيق ذاتهن وطموحهن في مجتمعهن.

[32←]

تكاد تكون النسبة نفسها في كثير من البلدان النامية.

[33←]
«فلاديمير شبيدلا»،